

Kielitaito, kielellinen yhteensopivuus ja uraliikkuvuus

Eri ammattiliittoihin (TEK, UIL, DIFF, SEFE) kuuluvien
jäsenten näkemyksiä kielitaidosta, kielellisestä
yhteensopivuudesta ja uraliikkuvuudesta

Maria Järnlström
Milla Nyyssölä
Rebecca Piekkari
Tomi Seppälä



Kielitaito, kielellinen yhteensopivuus ja uraliikkuvuus

Eri ammattiliittoihin (TEK, UIL, DIFF, SEFE)
kuuluvien jäsenten näkemyksiä kielitaidosta,
kielellisestä yhteensopivuudesta ja
uraliikkuvuudesta

Maria Järleström
Milla Nyyssölä
Rebecca Piekkari
Tomi Seppälä

Aalto-yliopiston julkaisusarja

KAUPPA + TALOUS 1/2014

© Maria Järnlström, Milla Nyssölä, Rebecca Piekkari, Tomi Seppälä

ISBN 978-952-60-5566-4

ISBN 978-952-60-5567-1 (pdf)

ISSN-L 1799-4799

ISSN 1799-4799 (printed)

ISSN 1799-4802 (pdf)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-5567-1>

Unigrafia Oy
Helsinki 2014

Kiitämme tuesta: Liikesivistysrahasto, KAUTE-säätiö

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	5
2. KIRJALLISUUSKATSAUS.....	7
2.1 Yksilön ja työympäristön yhteensopivuus	7
2.2 Uraliikkuvuuden monet ulottuvuudet	8
2.3 Uramenestyksen muodot ja mittarit	9
2.4 Työ- ja yksityiselämän tasapaino ja sen ulottuvuudet.....	10
3. TUTKIMUSMENETELMÄT	12
3.1 Otanta ja aineiston keruu	12
3.2 Mittarit ja muuttujat.....	12
3.3 Aineiston tilastollinen käsittely.....	15
3.4 Tutkimukseen osallistuneiden jäsenten valikoituminen ja tulosten edustavuus..	15
4. TUTKIMUSTULOKSET.....	17
4.1 Aineiston kuvaus.....	17
4.2 Yleinen yhteensopivuus	20
4.3 Kielitaito	24
4.4 Kielellinen yhteensopivuus	26
4.5 Uraliikkuvuus	34
4.5.1 Psykologinen uraliikkuvuus.....	34
4.5.2 Fyysinen uraliikkuvuus.....	37
4.6 Uramenestys.....	40
4.6.1 Sisäinen uramenestys	40
4.6.2 Ulkoinen uramenestys.....	43
4.7 Työ- ja yksityiselämän tasapaino	44
4.8 Yleiset ura-asenteet	49
4.9 Tiivistys tuloksista	49
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	53
5.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset.....	54
5.2 Tutkimuksen rajoitukset	55
LÄHTEET	57

1. JOHDANTO

Tämän tutkimushankkeen tarkoituksena on selvittää kielitaidon, konserni kielen ja kielellisen yhteensopivuuden vaikutuksia uraan liittyviin tekijöihin neljän ammattiliiton jäsenten, Tekniikan akateemisten (TEK), Uuden Insinööri liiton (UIL), Driftingsjörä förbundet i Finland (DIFF) ja Vaasan Ekonomien (käytämme lyhennettä VE) jäsenistön keskuudessa. Vaasan ekonomit kuuluvat Suomen Ekonomiliittoon (SEFE). UIL:än ja DIFFin tulokset raportoidaan yhtenä ryhmänä. Liittokohtaiset tulokset on raportoitu erikseen omissa raporteissaan ja tässä raportissa keskitymme vertailemaan tuloksia liittojen välillä. Pyrimme selvittämään kielitaidon yhteyttä yksilön ja työympäristön yhteensopivuuteen. Tarkastelemme tässä raportissa erityisesti kielitaitoa, kielellistä yhteensopivuutta, uraliikkuvuutta, uramenestystä sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa niin yksityisen kuin julkisenkin sektorin organisaatioissa.

Kieli- ja uratutkimus ovat perinteisesti edustaneet kahta erillistä tutkimussuuntausta yhtäältä henkilöstöjohtamisen ja toisaalta kansainvälisen liiketoiminnan piirissä. Tämän tutkimuksen uutuusarvona on näiden kahden tutkimussuuntauksen tietoinen yhdistäminen ja urakysymysten tarkastelu erityisesti kielen näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa laajennamme kielellisten resurssien tarkastelua ottamalla yksilötason rinnalle organisaation näkökulman. Monet kansainväliset yhtiöt käyttävät tänä päivänä englantia yhteisenä konserni kielenään. Konserni kieli on johdon ohjausväline, joka vaikuttaa – tahallisesti tai tahattomasti – henkilöstön urapolkuihin ja -valintoihin. Konserni kieli saattaa muodostaa joillekin henkilöstöryhmille lasikaton, koska se käytännössä estää tai ainakin hidastaa heidän etenemistään urallaan (Piekkari, Vaara, Tienari & Sääntti 2005). Suomessa englannin kielen lisäksi myös ruotsin kielellä on vahva asema erityisesti rannikkoseuduilla, joissa asuu paljon ruotsinkielisiä ihmisiä. Voisikin kuvitella, että kummankin kotimaisen kielen sujuva hallinta tai kaksikielisyys tuo merkittävän etulyöntiaseman alueella työllistymiseen ja urakehitykseen. Vastaavasti vain toista kotimaista kieltä taitavat saattavat kokea uramahdollisuutensa rajatuiksi kielitaitonsa vuoksi.

On oletettavaa, että kansainvälistyvässä yritysmaailmassa vankka kielitaito tarjoaa yksilölle laajemmat uramahdollisuudet niin kotimaassa kuin ulkomailla. Kielikysymystä ei kuitenkaan voi tarkastella pelkästään yksilön näkökulmasta, sillä yhtäältä myös konserni kieli voi vaikuttaa yksilön uraan. Kielitaito ja konserni kieli saattavat vaikuttaa yksilön valmiuteen ja halukkuuteen vaihtaa työtehtäviä saman työnantajan piirissä tai hakeutua toisiin tehtäviin organisaation ulkopuolelle. Kielitaidolla voi myös olla yhteyttä yksilön kokemaan yleiseen ja kielelliseen

yhteensopivuuteen, uramenestykseen ja työ- ja yksityiselämän tasapainoon, sillä esim. uuden konserni kielen käyttöönoton on todettu aiheuttavan stressiä työntekijöiden piirissä (Neeley 2013).

Kielitaitoa tarkastellaan sekä suullisen että kirjallisen ilmaisun osalta. Kielitaito kattaa tässä tutkimuksessa työntekijän äidinkielen, vieraiden kielten osaamisen sekä työnantajan konserni kielen, jota työntekijä käyttää päivittäisessä työssään. Kielitaidon ohella toissijaisena tarkastelun kohteina ovat taustamuuttajat, kuten sukupuoli, ikä, äidinkieli ja asemataso. Tässä tutkimusraportissa pyrimme vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Vaikuttaako taustamuuttajat esim. sukupuoli, ikä, äidinkieli, organisaation konserni kieli, koulutustaso
 - a. yksilön ja työympäristön yhteensopivuuteen,
 - b. kielelliseen yhteensopivuuteen,
 - c. uraliikkuvuuteen,
 - d. uramenestykseen,
 - e. työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja
 - f. ura-asenteisiin?
- 2) Vaikuttaako kielitaito ja kielellinen yhteensopivuus uraliikkuvuuteen?

2. KIRJALLISUUSKATSAUS

Tässä luvussa teemme lyhyen katsauksen tämän tutkimuksen perustana olleeseen kirjallisuuteen ja aiempaan tutkimukseen. Aluksi esitellään yksilön ja työympäristön yhteensopivuutta käsittelevää kirjallisuutta, jonka jälkeen käymme läpi uraliikkuvuusteorian pääpiirteitä. Lisäksi käsittelemme uramenestyksen eri muotoja ja mittaamista, ja lopuksi tarkastelemme työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyvää kirjallisuutta.

2.1 Yksilön ja työympäristön yhteensopivuus

Yksilön ja työympäristön yhteensopivuuden käsite on jo pitkään ollut pinnalla johtamisen alan kirjallisuudessa. Yhteensopivuus syntyy, kun yksilölliset ja tilannesidonnaiset piirteet vastaavat hyvin toisiaan (Schneider 2001). Monien tutkimusten mukaan yksilön ja työympäristön yhteensopivuuden asteella on selkeä yhteys esimerkiksi uraan liittyviin päätöksiin (Dawis & Lofquist 1984; Schneider, Goldstein & Smith 1995).

Henkilö voi kokea yhteensopivuutta työympäristönsä kanssa monella eri tasolla. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme yhteensopivuutta organisaation, työryhmän, esimiehen ja työtehtävän tasoilla (Edwards 1991; Hoffman & Woehr 2006.) Näistä yksilön ja organisaation yhteensopivuutta mitataan usein selvittämällä yksilön ja organisaation edustamien arvojen tai tavoitteiden samankaltaisuutta (Kristof-Brown ym. 2005). Yksilön ja työryhmän yhteensopivuus puolestaan viittaa yksilön ja hänen tiimiläistensä keskinäiseen samankaltaisuuteen. Yksilön ja esimiehen välisellä yhteensopivuudella tarkoitetaan alaisen ja hänen esimiehensä välistä ”henkilökemiala” (Tak 2011). Yksilön ja työtehtävän yhteensopivuudella puolestaan viitataan työtehtävän vaatimusten ja yksilön resurssien tai työtehtävästä palkitsemisen ja yksilön toiveiden väliseen vastaavuuteen (Jovanovic 1979).

Yhteensopivuustutkimuksessa oletetaan, että mitä parempi yhteensopivuus, sen paremmat menestymisen edellytykset sekä yksilön että organisaation kannalta. Aiemmassa tutkimuksessa on myös usein tarkasteltu sitoutumista, johon yksilön ja organisaation yhteensopivuudella on mitä todennäköisimmin vaikutusta. Yhteensopivuus liitetään myös parempaan työtyytyväisyyteen ja vähäisempiin aikomuksiin vaihtaa työpaikkaa (Kristof-Brown ym. 2005).

Kielellinen yhteensopivuus – uusi käsite

Yhteensopivuusteoriaa sovelletaan tässä tutkimuksessa myös kielitaidon käsitteeseen, jolloin puhutaan kielellisestä yhteensopivuudesta (englanniksi 'language fit'). Kyseinen käsite on olemassa olevan tutkimuksen valossa uusi. Organisaation konsernikieli voi houkuttaa puoleensa uusia työntekijöitä tai viestiä kielellisestä ympäristöstä, joka ei potentiaalisen työnhakijan silmissä ole sopiva. Näin uravaihtoehtojen määrä voi olla sidoksissa kielikysymyksiin. Oletusarvona on, että yksilöt luontaisesti hakevat yhteensopivuutta, mikäli se on mahdollista. Kielellistä yhteensopivuutta usein myös testataan käytännössä rekrytoinnin yhteydessä esimerkiksi vaihtamalla haastattelukieli toiseksi.

Organisaatiossa kielellistä yhteensopivuutta voidaan tarkastella juuri henkilön kielitaidon ja konsernikielen välisenä yhteensopivuutena: mitä sujuvampi henkilö on konsernikielellä, sen parempi yhteensopivuus organisaation kanssa. Työryhmien kohdalla on mielenkiintoista tutkia kielellistä yhteensopivuutta ryhmän jäsenten kesken, kun taas esimiehen kohdalla esimiehen ja alaisen kielitaidon samankaltaisuus ja kommunikaatiokielen taso nousevat tärkeiksi. Yksilön ja työn kielellisellä yhteensopivuudella puolestaan tarkoitetaan yksilön kielitaidon ja työtehtävien hoidossa tarvittavien kielellisten valmiuksien vastaavuutta.

Yleisen yhteensopivuusteorian mukaan oletamme kielellisen yhteensopivuuden tuottavan vastaavatyypisiä positiivisia seurauksia sekä yksilölle että organisaatiolle kuten työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työnantajaan. Kielellinen yhteensopivuus tai -sopimattomuus aiheuttaa myös uraliikkuvuutta, joka voi olla vapaaehtoista tai pakotettua tilanteesta riippuen.

2.2 Uraliikkuvuuden monet ulottuvuudet

Viime vuosikymmeninä tapahtuneiden elinkeinoelämän muutosten myötä myös työurien luonne on muuttanut muotoaan. Perinteiset, lineaariset uramallit ovat muuttuneet monimuotoisemmiksi ja ennalta arvaamattommiksi (Littleton, Arthur & Rousseau 2000; Sullivan & Baruch 2009). Perinteisen urakäsitteen rinnalle on syntynyt liuta muita käsitteitä, jotka kuvaavat uutta monimuotoista uramallia entistä paremmin. Esimerkkinä tästä on proteaaninen ura (Hall 1976, 1996), älykäs ura (Arthur, Claman & DeFillippi 1995) tai rajaton ura (DeFillippi & Arthur 1994). Nämä muutokset itse urakäsitteessä ovat johtaneet siihen, että uraliikkuvuudesta on tullut yhä merkittävämpi tutkimuskohde. Uraliikkuvuus lisää ymmärrystä työuran muotoutumisesta yksilön näkökulmasta (Ng, Sorensen, Eby & Feldman 2007).

Kirjallisuudessa uraliikkuvuudelle on esitetty useita eri määritelmiä, joissa viitataan usein työn vaihtamiseen, organisatoriseen muutokseen ja/tai ammatin vaihtamiseen. *Työn vaihtamisella* tarkoitetaan muutosta velvollisuuksissa, nimikkeessä tai hierarkkisessa tasossa saman organisaation puitteissa. *Organisatorisella muutoksella* puolestaan tarkoitetaan työnantajan vaihtamista. *Ammatin vaihdolla* viitataan sellaiseen muutokseen, joka vaatii täysin uutta koulutusta ja valmentautumista. Muutosta tapahtuu niin tarvittavissa taidoissa ja rutineissa kuin työympäristössäkkin

(Feldman & Ng 2007). Uraliikkuvuus jaotellaan usein myös statuksen, toiminnon tai työnantajan mukaan. *Statuksella* tarkoitetaan tässä vertikaalista ja/tai horisontaalista muutosta organisaation hierarkiassa. *Toiminnolla* puolestaan viitataan siihen, tapahtuuko työtehtävissä muutoksia. *Työnantaja*-näkökulma taas pureutuu kysymykseen, pysyykö työnantaja samana (sisäinen uraliikkuvuus) vai vaihtuuko se (ulkoinen uraliikkuvuus) (Ng ym. 2007; Nicholson & West 1988). Lisäksi Inkson ja Thorn (2010) korostavat maantieteellistä liikkuvuutta. Aiemmassa uratutkimuksessa on tarkasteltu pitkälti ekspatriaattien uraa muusta kuin kielen näkökulmasta. Vastaavasti maantieteellistä liikkuvuutta ei ole tarkemmin tutkittu yksilön näkökulmasta. Pitkäaikaisten ulkomaankomennusten rinnalla matkustaminen kuuluu tänä päivänä monen työnkuvaan. Kielitaidon merkitys korostunee liikuttaessa kaksikielillä alueilla erityisesti Suomen rajojen ulkopuolella.

Sullivan ja Arthur (2006) erottelevat uraliikkuvuuden edelleen fyysiseen ja psykologiseen liikkuvuuteen. Heidän näkemyksensä mukaan uraliikkuvuus koostuu kummastakin elementistä. *Fyysisellä* uraliikkuvuudella tarkoitetaan konkreettista, rajoja ylittävää muutosta uralla. *Psykologisella* uraliikkuvuudella taas viitataan henkilön kykyyn ylittää mentaalisia esteitä ja rajoja eli valmiuteen ottaa fyysinen askel urallaan sopivan tilaisuuden tullen (Sullivan & Arthur 2006). Uraliikkuvuustutkimuksessa psykologinen uraliikkuvuus on saanut fyysistä uraliikkuvuutta vähemmän huomiota. Tämä johtuu kenties siitä, että psykologista uraliikkuvuutta on huomattavasti vaikeampi mitata kuin fyysistä uraliikkuvuutta. Psykologisen uraliikkuvuuden huomioiminen saattaa kuitenkin selittää tilanteita, jossa henkilö ei esimerkiksi halua ottaa vastaan hänelle tarjottua uutta tehtävää. Uraliikkuvuutta tutkittaessa olisi siis erittäin tärkeää ottaa huomioon myös uraliikkuvuuden psykologinen puoli (Sullivan & Baruch 2009), johon tässä raportissa keskitytään.

2.3 Uramenestyksen muodot ja mittarit

Uralla menestyminen määritellään kunkin aikakauden ja ympäröivän kulttuurin mukaan eli käsite on vahvasti sidoksissa tutkimuksen kontekstiin. Useimmiten uramenestys jaetaan *sisäiseen* (eli subjektiiviseen) ja *ulkoiseen* (eli objektiiviseen) menestykseen. Perinteinen käsitys uramenestyksestä painottaa ulkoista uramenestystä kuten asemaa, palkkaa, muodollista koulutusta, elinikäistä ja turvallista työsuhdetta, vastuullisia tehtäviä, monipuolisia uravaihtoehtoja sekä hierarkkista etenemistä. Nykyään kiinnitetään enemmän huomiota subjektiiviseen uramenestykseen kuten uratyytyväisyyteen, työtyytyväisyyteen ja sitoutuneisuuteen. Suhde objektiivisen ja subjektiivisen uramenestyksen välillä on kuitenkin kiistanalainen (Arthur ym. 2005). Yhtäältä on esitetty, että objektiivinen uramenestys vaikuttaa subjektiiviseen uramenestykseen (Poole, Langan-Fox & Omodei 1993). Toisaalta Aryee, Yue ja Hwee (1994) väittävät, että subjektiivinen uramenestys vaikuttaa omalta osaltaan objektiiviseen uramenestykseen. Seibert, Kraimer ja Liden (2001) taas argumentoivat sen puolesta, että käsitteet ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa.

On kuitenkin selvää, että tänä päivänä menestyvä ura voi olla yhtä lailla paikallaan pysyvä, horisontaalisesti etenevä, vertikaalisesti nouseva, aaltomainen kuin eri suuntiin poukkoilevakin (Baruch 2006). Kaiken kaikkiaan legitiimejä uramenestysmittareita on aiempaa selvästi enemmän. Nykyään ura nähdään tyypillisesti osaamisen kasvuna (Mallon 1999), jossa taidot ja asiantuntemus vähitellen lisääntyvät ja vuorovaikutusverkosto kehittyy. Tällöin myös uramenestys voidaan ymmärtää eräänlaisena yksilön omien urakokemusten tavoiteltuna tuloksena tai saavutuksena (Arthur ym. 2005: 179; Abele & Wiese 2008). Yhteenvetona voidaan todeta, että uramenestystä voidaan tarkastella usealla eri tavalla (Baruch 2004; ks. myös Arthur ym. 2005):

- *etenemisenä* kuten lisääntyneenä hierarkiana, valtana, ammattitaitona, maineena (statuksena), itsenäisyytenä, yrittäjyytenä ja itsekontrollina
- *oppimisena* kuten uusien taitojen ja kykyjen hankkimisena
- *selviytymisenä* kuten rahan ansaitsemisena (ostovoimana) ja kykynä työlistää itsensä
- *psykologisena tilana* kuten tyytyväisyytenä, tunnustuksena, itseluottamukse-
na ja itsensä toteuttamisena

Uramenestys tänä päivänä rakentuu pitkälti yksilön omaehtoisen aktiivisuuden varaan. Koska kilpailu niin lahjakkuuksista kuin hyvistä työpaikoistakin on globaaleilla työmarkkinoilla erittäin kovaa, yksilöt voivat parantaa omia uramahdollisuuksiaan luomalla ja kehittämällä itselleen vahvan urapääoman. Tässä kokonaisuudessa kielellinen pääoma on yksi keino profiloida omaa asiantuntemusta ja erottautua massasta.

2.4 Työ- ja yksityiselämän tasapaino ja sen ulottuvuudet

Työ- ja yksityiselämän tasapainon käsitteelle ei ole kirjallisuudesta löydettävissä yksiselitteistä tai kaikenkattavaa määritelmää. Työ- ja yksityiselämän tasapainon määritelmistä on kuitenkin pystytty tunnistamaan kaksi hallitsevaa piirrettä: 1) henkilökohtainen käsitys hyvästä tasapainosta ja 2) työ- ja yksityiselämän tasapainon muuttuminen merkittävien tapahtumien johdosta. Työntekijöiden on siis jatkuvasti mukauduttava eri suunnista tulevien roolien ja vaatimusten välillä saavuttaakseen ja säilyttääkseen tasapainon työn ja yksityiselämänsä välillä. Nämä kaksi ydinmerkitystä huomioon ottaen työ- ja yksityiselämän tasapaino voidaan määritellä seuraavasti: *Työ- ja yksityiselämän tasapaino on henkilökohtainen käsitys siitä, että työ ja työn ulkopuoliset toimet ovat yhteensopivia ja edistävät kasvua yksilön senhetkisten elämän prioriteettien mukaisesti* (Kalliath & Brought 2008).

Työ- ja yksityiselämän tasapaino voidaan jakaa kahteen eri osa-alueeseen: negatiiviseen ja positiiviseen. Näistä negatiivista puolta edustavat työ- ja yksityiselämän konfliktit ja positiivista puolta taas työ- ja yksityiselämän myönteinen yhteisvaikutus (Greenhaus & Powell 2006).

Työ- ja yksityiselämän välistä yhteyttä käsittelevässä kirjallisuudessa on viime vuosikymmeninä keskitytty lähinnä työ- ja yksityiselämän välisiin konflikteihin (McNall, Nicklin & Masuda 2009). Tutkimuksia on siis dominoinut negatiivinen perspektiivi, joka lähtee liikkeelle oletuksesta, että ihmisellä on tietty määrä aikaa ja energiaa jaettavaksi elämän eri rooleille. Tämä puolestaan aiheuttaa vääjäämättömästi stressiä ja konflikteja. Työ- ja yksityiselämän konfliktilla tarkoitetaan siis *roolien välisiä konflikteja, joissa roolipaineet työn ja yksityiselämän osa-alueilla ovat jollakin tavalla yhteensopimattomia* (Greenhaus & Beutell 1985).

Tätä varsin negatiivista lähestymistapaa on kuitenkin myös kritisoitu. Rinnalle on nostettu positiivinen näkemys, jonka mukaan erilaisten roolien tuottamat hyödyt ylittävät haitat. Roolien positiivista yhteisvaikutusta on kirjallisuudessa kutsuttu monilla eri nimillä, joista kenties yleisimmät ovat roolien tehostaminen (role enhancement), roolien rikastaminen (role enrichment), roolien helpottaminen (role facilitation) sekä roolien positiivinen leviäminen (positive spillover). Vaikka käsitteiden kirjo on laaja, niillä viitataan kuitenkin yhteen ja samaan perusajatukseen: miten työn ja muun elämän välille voisi luoda positiivista synergiaa. Työ- ja yksityiselämän positiivinen yhteisvaikutus tarkoittaa lyhyesti sanottuna sitä, *että kokemukset yhdestä roolista parantavat laaja-alaisesti elämänlaatua jossakin toisessa roolissa* (Greenhaus & Powell 2006).

Vaikka työ- ja yksityiselämän konfliktit ja positiivinen yhteisvaikutus ovat käsitteinä erillisiä, ne muodostavat yhdessä työ- ja yksityiselämän tasapainon tilan. Työstä saadut hyödyt tai haitat vaikuttavat positiivisesti tai negatiivisesti yksityiselämän rooliin (work–life enrichment/conflict) ja yksityiselämän roolista saadut hyödyt tai haitat vaikuttavat vuorostaan työelämän rooliin (life–work enrichment/conflict) (McNall ym. 2010). Sekä konflikteja että positiivista yhteisvaikutusta voi esiintyä samanaikaisesti. Yhteenvetona voidaan todeta, että työ- ja yksityiselämän tasapaino muodostuu työ- ja yksityiselämän konflikteista ja positiivisesta yhteisvaikutuksesta eli negatiivisesta ja positiivisesta puolesta sekä näiden kahdesta eri suunnasta. Tasapaino voidaan siis jakaa neljään eri ulottuvuuteen seuraavalla tavalla:

- Työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään
- Yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön
- Työn positiivinen vaikutus yksityiselämään
- Yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön

Tämä lyhyen kirjallisuuskatsauksen jälkeen esittelemme käyttämämme tutkimusmenetelmät.

3. TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Otanta ja aineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin Vaasan yliopiston ylläpitämällä sähköisellä kyselylomakejärjestelmällä syys–joulukuussa 2012. Kutsu kyselyyn toimitettiin yhteensä 8153 henkilölle sähköpostitse. Nämä henkilöt valittiin satunnaisotannalla neljän liiton vuosijäsenten joukosta. Kyselyyn tuli kaikkiaan 905 vastausta, jolloin kokonaisvastausprosentti oli 11. Aineiston lopulliseksi kooksi muodostui 869, sillä aineistosta poistettiin niiden henkilöiden vastaukset, jotka eivät kuuluneet kohderyhmään (työttömät¹, yrittäjät ja ne, jotka eivät olleet täyttäneet kyselylomaketta vakavissaan; ei variaatiota väittämien välillä).

UIL:än ja DIFFin otokset sulautettiin yhdeksi ryhmäksi tulostaulukoissa, joissa tarkastellaan tuloksia liitoittain. Näiden kahden liiton vastauksia on käsitelty yhdessä kolmesta pääasiallisesta syystä: 1) selvästi UIL:ää jäsenmäärältään pienemmästä DIFFistä saatiin vain 26 vastausta, jolloin ryhmän vastauksia erikseen ei ole tilastollisesti mielekästä raportoida, 2) UIL ja DIFF ovat molemmat pääosin tekniikan ja liikenteen alan insinööreille (AMK) suunnattuja ammattiliittoja, jolloin vastausten voidaan ajatella edustavan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden insinöörien näkemyksiä sekä 3) DIFFin voidaan joissain yhteyksissä katsoa olevan osa UIL:ää, sillä DIFFin jäsenet toimivat UIL:än valiokunnissa. UIL:ää ja DIFFiä tarkastellaan myös yhtenä ryhmänä muissa tutkimuksissa, kuten insinöörikunnan vuosittaista rakennetta selvittävässä työmarkkinatutkimuksessa.

3.2 Mittarit ja muuttujat

Kyselylomake laadittiin osittain muissa tutkimuksissa käytössä olevien mittareiden pohjalta, mutta loimme niitä myös itse työn alla olevan tutkimuspaperin (Järlström, Piekkari, Jokinen: "Psychological Career Mobility and Person-Language Misfit in Multinational Corporations") teoriakehikon pohjalta. Kyselylomake sisältää seitsemän eri osaa, jotka ovat A. kielitaito, B. yksilönä työyhteisössä, C. uraliikkuvuus, D. yleiset ura-asenteet, E. uratytyväisyys, F. työn ja yksityiselämän tasapaino ja G. taustatiedot. Taustatieto-osion lopussa tiedusteltiin myös avoimen kysymyksen

¹ Työttömät jätettiin pois seuraavista syistä. Ensiksi he eivät ole osa tutkimuksen kohderyhmää eikä tuloksia ole tarkoitus yleistää työttömiin liittolaisiin. Toiseksi kävi ilmi, että työttömät eivät ole satunnaisesti otokseen valikoitunut joukko: työttömien vastaajien keski-ikä oli noin 10 vuotta korkeampi kuin työssäkäyvillä. Voidaankin olettaa, että työtön vastaaja on vastannut kyselyyn herkemmin kuin työssäkäyvä. Työttömien poistaminen lähensikin ikäjakaumaa kohti vuosijäsenten todellista ikäjakaumaa.

avulla sitä, kuinka vastaaja itse arvioi kielitaidon vaikuttaneen uraansa. Kyselylomakkeen kaikissa yhteensopivuutta, psykologista uraliikkuvuutta, sisäistä uramenestystä sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevista kysymyksissä on käytetty seitsemäportaista Likertin asenneasteikkoa, jossa toisena ääripäänä on *1 = täysin eri mieltä* ja toisena ääripäänä *7 = täysin samaa mieltä*. Taustatekijöitä koskevista kysymyksissä on käytetty lähinnä valmiita vastausvaihtoehtoja antavia eli suljettuja kysymyksiä, mutta myös joitakin avoimia ja sekamuotoisia kysymyksiä. Seuraavassa esittelemme raportissa hyödynnettyjä tärkeimpiä mittareita ja muuttujia.

Kielitaito

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien sekä suullista että kirjallista kielitaitoa annetuissa kielissä (suomi, ruotsi ja englanti) ja muissa mahdollisissa kielissä sekä työnantajan konsernikielessä. Lisäksi kyselylomakkeessa oli yksittäisiä väittämiä, joilla selvitettiin tyytyväisyyttä omaan kielitaitoon, kykyä vaihtaa sujuvasti kielestä toiseen, tarvetta kielitaidon parantamiseen ja kiinnostusta opetella uusi kieli, jos siitä olisi etua omaa uraa ajatellen.

Yksilön ja ympäristön yhteensopivuus

Kuten aiemmin todettiin, työntekijän yhteensopivuutta työyhteisöön voidaan tarkastella organisaation, työryhmän, esimiehen ja työtehtävän näkökulmasta. Näistä yksilön ja organisaation yhteensopivuutta mitattiin kolmella väittämällä, esim. "Koen organisaationi tavoitteet vahvasti omikseni". Työryhmään sopivuutta mitattiin kahdella väittämällä, kuten "Tulen hyvin toimeen niiden ihmisten kanssa, joiden kanssa työskentelen päivittäin". Työntekijän ja esimiehen välistä yhteensopivuutta mitattiin neljällä muuttujalla, esim. "Nykyisellä esimiehelläni on monia ominaisuuksia, joita esimieheissä arvostan". Työntekijän ja työtehtävän yhteensopivuutta mitattiin niin ikään neljällä muuttujalla kuten: "Henkilökohtaiset taitoni sopivat hyvin yhteen työni vaatimusten kanssa".

Kielellinen yhteensopivuus

Kielellistä yhteensopivuutta mitattiin myös neljästä eri näkökulmasta. Yksilön ja organisaation kielellistä yhteensopivuutta tiedusteltiin neljän väittämän avulla, joista esimerkkinä "Kielitaitoni vastaa organisaatiossani pääasiassa käytettyjä kieliä". Myös yksilön ja työryhmän kielellistä yhteensopivuutta mitattiin neljällä väittämällä, esim. "Minulla ei ole kieleen liittyviä ongelmia työryhmässäni". Yksilön kielellistä yhteensopivuutta esimiehen kanssa puolestaan mitattiin kolmella kysymyksellä kuten, "Minä ja esimieheni puhumme yhtä sujuvasti kieltä, jota käytämme keskenämme". Neljättä eli yksilön ja työtehtävän kielellistä yhteensopivuutta tiedusteltiin kolmen väittämän avulla, kuten "Osaan sujuvasti kaikkia niitä kieliä, joita työni vaatii".

Uraliikkuvuus

Kyselylomakkeen uraliikkuvuutta käsittelevässä osiossa kysyttiin henkilön kokemia valmiuksia ja mahdollisuuksia uraliikkuvuuteen eli psykologista uraliikkuvuutta. Mittari laadittiin erikseen kyselylomaketta varten, sillä tarkoituksenmukaista ja vakiintunutta mittaria uraliikkuvuuden psykologisesta puolesta ei kirjallisuudessa ollut saatavilla. Psykologista uraliikkuvuutta on tarkasteltu ennen kaikkea sisäisen ja

ulkoisen uraliikkuvuuden näkökulmista, joita käytetään yleisesti uraliikkuvuustutkimuksissa. Työnantaja-ulottuvuuden lisäksi väittämässä on otettu huomioon myös toimintoihin ja statukseen liittyvän uraliikkuvuuden eli vertikaalisen ja horisontaalisen uraliikkuvuuden näkökulmat. Näiden ohella lomakkeessa kysyttiin valmiuksia ulkomailla työskentelyyn eli kansainvälistä uraliikkuvuutta, joka on kasvattanut merkitystään muun muassa globalisaation myötä (Inkson & Thorn 2010). Kysymyksemme kattavat täten kaikki uraliikkuvuuden ulottuvuudet, joita on esitetty aiemmassa kirjallisuudessa.

Psykologisen uraliikkuvuuden mittaristo koostui yhteensä 11 väittämästä, kuten ”Minulla on hyvät mahdollisuudet siirtyä korkeampaan asemaan nykyisellä työnantajallani”, ”Koen, että minulla on paremmat mahdollisuudet kehittää uraani nykyisen työnantajani ulkopuolella kuin nykyisellä työnantajallani” ja ”Minulla on hyvät mahdollisuudet siirtyä pitempiäaikaiselle ulkomaan työskentelyjaksolle”. Mittaristolle suoritettiin luotettavuusanalyysi, jonka perusteella mittaristosta poistettiin vielä kaksi väittämää. Analyysin perusteella muodostetut mittarit nimettiin muuttujien sisällön perusteella *sisäiseen, kansainväliseen ja ulkoiseen* uraliikkuvuuteen. Näistä sisäisellä uraliikkuvuudella tarkoitetaan uraliikkuvuutta nykyisessä työnantajaorganisaatiossa. Kansainvälisellä uraliikkuvuudella viitataan valmiuteen siirtyä töihin ulkomaille. Ulkoinen uraliikkuvuus mittaa puolestaan valmiutta vaihtaa työnantajaa. Koska tässä tutkimuksessa pääpaino on psykologisessa uraliikkuvuudessa, fyysistä uraliikkuvuutta mitattiin vain kahden muuttujan avulla: työnantajien ja ulkomaankomennusten määrällä. Kysymykset esitettiin lomakkeen lopussa taustatekijöiden yhteydessä.

Uramenestys

Sisäistä uramenestystä mitattiin tutkimuksessa kolmella eri ulottuvuudella: työtyytyväisyydellä, uratytytyväisyydellä ja sitoutuneisuudella. Näistä työtyytyväisyyttä mitattiin kahdella väittämällä: ”Yleisesti ottaen olen tyytyväinen työhöni” ja ”Loppujen lopuksi minulla on mahtava työ”. Uratytytyväisyyttä lähestyttiin neljän väittämän avulla kuten ”Olen tyytyväinen uralla etenemiseeni”. Sitoutuneisuutta mitattiin puolestaan neljällä väittämällä esim. ”Tunnen todella kuuluvani tähän organisaatioon”. Ulkoista uramenestystä tarkasteltiin ylennysten määrän, palkkatason ja organisatorisen aseman perusteella. Ulkoisen uramenestyksen kysymykset esitettiin taustatekijöiden yhteydessä. Tutkimuksen erityisen tarkastelun kohteeksi valikoitui kuitenkin sisäinen uramenestys, joka tukee ns. uusi ura-ajattelu.

Työ- ja yksityiselämän tasapaino

Työ- ja yksityiselämän tasapainon mittaristo perustuu Fischerin, Bulgerin ja Smithin (2009) laatimaan mittaristoon ”*Work/nonwork interference and enhancement*”, jonka käänsimme suomeksi. Se koostui alun perin 17 väittämästä, mutta neljä väittämää poistettiin kyselylomakkeen tiivistämiseksi. Näin ollen aineistonkeruussa käytettiin 13 väittämää käsittävää mittaristoa, joka koostuu neljästä eri työ- ja yksityiselämän tasapainoon vaikuttavasta ulottuvuudesta kuten kirjallisuuskatsauksessa kävi ilmi:

- työn negatiivinen vaikutus yksityiselämään
- yksityiselämän negatiivinen vaikutus työhön

- työn positiivinen vaikutus yksityiselämään
- yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön

Näistä ensimmäistä ulottuvuutta mitattiin neljällä eri väittämällä, esimerkiksi ”Henkilökohtainen elämäni kärsii työn vuoksi”. Toisen ulottuvuuden mittaamisessa käytettiin kolmea väittämää, esimerkiksi ”Olen liian väsynyt ollakseni tehokas työssäni sen vuoksi mitä on meneillään henkilökohtaisessa elämässäni”. Kolmannen ulottuvuuden mittaaminen tapahtui kolmen väittämän avulla, joista esimerkkinä ”Asiat, joita teen töissä auttavat minua järjestelemään henkilökohtaisia ja käytännöllisiä asioita kotona”. Neljättä ulottuvuutta mitattiin niin ikään kolmella väittämällä kuten ”Henkilökohtainen elämäni antaa minulle energiaa tehdä työtäni”.

Yleiset ura-asenteet

Yleisiä ura-asenteita mitattiin kahdella eri ulottuvuudella. Ensimmäinen niistä oli uran itseohjautuvuutta mittaava ”Protean Career” ulottuvuus, joka koostui kolmesta väittämästä kuten: ”Jos työnantajani ei tarjoaisi minulle kehittymismahdollisuuksia, etsisin niitä itse.” Toinen ulottuvuus käsitteli uraan liittyvän ajatusmaailman rajattomuutta ”Boundaryless career mindset”, joka koostui kuudesta väittämästä. Näistä esimerkkinä ”Tunnen itseni energiseksi uusissa tilanteissa kokiessani jotain uutta” ja ”Nautin projekteista, joissa on henkilöitä monista eri organisaatioista”.

3.3 Aineiston tilastollinen käsittely

Tutkimuksen tilastolliset analyysit suoritettiin Stata/SE-tilastonkäsittelyohjelmalla. Ensin tarkasteltiin vastaajien tyypillisiä ominaisuuksia, joiden keskiarvot esitellään seuraavassa osiossa. Eri ryhmien vastausten keskiarvojen välistä samankaltaisuutta testattiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Parivertailuja (miehet, naiset) testattiin Studentin kaksisuuntaisella t-testillä. Mittareiden toimivuutta testattiin määrittelemällä kullekin mittarille nk. Cronbachin alfa-kerroin. Vertailtaessa otoksen ikäjakauman yhtäläisyyttä kaikkiin liiton vuosijäseniin käytettiin Kolmogorov-Smirnov-testiä.

3.4 Tutkimukseen osallistuneiden jäsenten valikoituminen ja tulosten edustavuus

Tutkittavien liittojen jäsenten mahdollista valikoituvuutta otoksessa tarkasteltiin vertaamalla kyselyyn vastanneiden henkilöiden (N=869) taustatietoja liitoittain niiltä saatuihin rekisteritietoihin. Seuraavassa esitellään liitoittain kuinka samankaltainen on rekisterin tyypillinen jäsen suhteessa otoksemme tyypilliseen vastaajaan kulloinkin saatavilla olevien taustamuuttujien, kuten iän, sukupuolen tai ammatillisen aseman osalta.

Kielitaitoa ja uraa kartoittavaan internet-kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Kyselyyn osallistuneille ei maksettu osallistumisesta palkkiota eikä vastaamalla voinut osallistua arvontaan. Siksi on mahdollista, että kyselyyn vastasi tietyn ominaisuuksin valikoitunut joukko. Voi olla, että kielen ja kielitaidon merkitystä työelämässä mittaava kysely on houkutellut vastaajiksi hieman enemmän

liiton jäseniä, joilla on henkilökohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia kielen merkityksestä työelämässä sekä aikaa vastata kyselyyn.

On myös todennäköistä, että kielitaidosta enemmän kiinnostuneet ovat herkemmin osallistuneet kyselyyn. Huomionarvoista tuloksia tulkittaessa onkin panna merkille harhan suunta: jos hyväksytään oletamus, että kyselyyn vastasi enemmän kieliä osaavia henkilöitä, on vaikeampaa löytää merkitseviä tuloksia uraa ja kielellistä yhteensopimattomuutta (language misfit) koskevista kysymyksissä. Näin ollen vähäisetkin tulokset yhteensopivuuteen liittyen voidaan tulkita hieman merkitsevimiksi.

Tekniikan akateemiset (TEK)

TEK on ammattiliitto, jonka jäsenet ovat suorittaneet tai suorittavat diplomi-insinöörin tai arkkitehdin tutkintoa tai vastaavaa matemaattis-luonnontieteellisen tiedekunnan tutkintoa. Vertailtaessa syntymävuotta TEKin rekisterissä olleiden vuosijäsenten ja otoksen vastaajien välillä ilmeni, ettei iässä ja syntymävuosien jakaumissa ole tilastollisesti merkitsevää eroa. Sukupuolijakauman vertailu kuitenkin osoitti, että naisvastaajia on osallistunut kyselyyn hieman miehiä enemmän. Naisia on aineistossamme kuusi prosenttia enemmän (27 %) kuin rekisterissä keskimäärin (21 %). Tämä kuuden prosenttiyksikön ero TEKin osalta on tilastollisesti merkitsevä ja tarkoittaa sitä, että TEKin osalta naiset ovat hieman yliedustettuna aineistossamme.

Uusi Insinööriliitto (UIL) ja Driftenjöräförbundet i Finland (DIFF)

UIL:än ja DIFFin jäsenistö koostuu insinööreistä, insinööriopiskelijoista ja tekniikan alan ammattilaisista, jotka ovat suorittaneet ammattikorkeakoulututkinnon. Keskimääräistä ikää vertailtaessa rekisterissä olleiden vuosijäsenten ja otoksemme vastaajien välillä ilmeni, että keski-iässä on pieni ero. Kohdevastaajien keskimääräinen ikä on 42, kun taas UIL:än ja DIFFin jäsenistön ikä on 41. Tämä vuoden ero on tilastollisesti merkitsevä. Asiantuntijatason työntekijä on vastannut kyselyyn hieman herkemmin kuin muut ryhmät yhteensä. Jakaumat näyttävät kuitenkin hyvin samanlaisilta.

Vaasan ekonomit (VE)

VE on Suomen Ekonomiliittoon (SEFE) kuuluva ekonomiyhdistys, johon kuuluu kauppatieteellisen alan akateemisen tutkinnon suorittaneita henkilöitä Vaasan, Kokkolan ja Pietarsaaren alueelta. VE:en rekisterissä olleiden työikäisten vuosijäsenten ja otoksen työikäisten vastaajien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa syntymävuosien jakaumissa. Sukupuolijakauma on myös sama vastaajien ja liiton kaikkien jäsenten välillä.

4. TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksemme tulokset. Ensimmäiseksi kuvaillaan aineistoa sukupuolen, iän, lapsiluvun sekä kielitaitoon ja työhön liittyvien taustatekijöiden valossa. Lisäksi tarkastellaan sitä, millainen vaikutus sukupuolella on erilaisiin kielitaitoon liittyviin kysymyksiin. Tämän jälkeen syvennyttään tutkimuksen pääongelmaan eli siihen, millainen ura ja työ vastaajilla on ollut sekä siihen, millainen vaikutus eri tekijöillä kuten äidinkielellä ja konsernikielellä on ollut vastaajien uraan. Näistä uraan ja työhön liittyvistä tekijöistä tarkastelun kohteena ovat siis yksilön ja työympäristön yleinen yhteensopivuus, yksilön ja työympäristön kielellinen yhteensopivuus, uraliikkuvuus, uramenestys sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino.

4.1 Aineiston kuvaus

Taustatiedot

Tässä kappaleessa käydään läpi vastaajien taustatietoja. Vastaajien sukupuoli, ikä, perhe, äidinkieli ja koulutus raportoidaan taulukossa 1. Taulukossa 2 esitetään puolestaan vastaajien työkokemus, ulkomaankokemus, palkka, työsuhde, työnantaja, paikkakunta ja konsernikieli. Aluksi tarkastellaan niitä tekijöitä, jotka eivät kovin merkittävästi eroa liittojen välillä. Myöhemmin eritellään ne taustatekijät, joiden kohdalla liitot eroavat toisistaan huomattavasti.

Yleisesti yhtenevät tekijät

Vastaajien keski-ikä on kaikissa liitoissa noin 42 vuotta. Suurimmalla osalla vastaajista on lapsia ja he elävät yhdessä kumppaninsa kanssa. Vastaajilla on keskimäärin noin 17 vuotta työkokemusta ja siirtyminen työelämään on tapahtunut noin 25-vuotiaana, osalla opintojen ollessa vielä kesken. Tutkintoon valmistutaan keskimäärin 28-vuotiaana. Noin 90 prosenttia vastaajista on vakituksessa työsuhhteessa. Suurin osa vastaajista on ollut yli neljä vuotta nykyisessä työpaikassa. Yhdessä työpaikassa pysytellään laskennallisesti runsaat kahdeksan vuotta. Vaikka suurimmalla osalla, noin 90 prosentilla vastaajista äidinkieli on suomi, vain 40 prosentilla yrityksistä virallinen kieli on suomi.

Merkittävimmät erot

Liittojen jäsenet eroavat toisistaan selvästi muutamissa keskeisissä taustatekijöissä kuten sukupuoli, koulutus, ulkomaankokemus, palkka, työnantajan toimiala, paikkakunta ja konsernin virallinen kieli. Koko aineistossa vastaajista on 30 prosenttia naisia. VE:en vastaajista kuitenkin 60 prosenttia on naisia ja UUL:än vastaajista vain 14 prosenttia on naisia. Toinen merkittävä ero liittojen välillä on koulutus. Akateemisesti koulutettujen liittojen (TEKin ja VE:en) jäsenet ovat luonnollisesti pääosin

maisteritutkinnon suorittaneita. UIL:ässä ja DIFFissä suurin osa vastaajista on suorittanut alemman korkeakoulututkinnon. Vajaa puolet vastaajista ilmoitti asuneensa vähintään kolme kuukautta ulkomailla ulkomaan työkomennuksella tai opiskelijavaihdossa. Heille ulkomaankokemusta on kertynyt runsaat kaksi vuotta. TEKin ja VE:en vastaajista joka toinen (52 % ja 48 %) oli ollut ulkomailla minimissään 3 kuukautta, kun taas UIL:än ja DIFFin vastaava luku (alle 30 %) oli selvästi alhaisempi. Vastaajien työpaikoilla edellytetään hyvää englannin taitoa. Hieman alle joka toisessa työpaikassa (47 %) ainoa virallinen kieli on englanti. Erityisesti UIL:än vastaajien joukossa englanti on ainoa virallinen kieli 55 prosentilla. Vaasan ekonomien joukossa konserni-kieli on hieman muita ryhmiä useammin puolestaan pelkkä ruotsi (7 %). Bruttopalkka on UIL:än ja DIFFin vastaajilla keskimäärin myös akateemisesti koulutettujen liittojen vastaajien palkkaa matalampi. Keskimäärin joka toinen vastaaja on teollisuusyrityksen palveluksessa. Vaasan ekonomista kuitenkin selvästi harvempi, vain noin 40 prosenttia on teollisuuden palveluksessa. Vaasan ekonomit ovatkin muita liittoja useammin myynti- tai palvelualoilla tai julkisen sektorin tai muun julkisyhteisön palveluksessa. Vaasan ekonomit ovat myös muita vastaajia useammin töissä muualla kuin pääkaupunkiseudulla. Käytännössä todennäköisesti moni heistä onkin töissä nimensä mukaisesti Vaasan alueella. TEKin jäsenistä 43 prosenttia on töissä pääkaupunkiseudulla.

Taulukko 1. Taustatiedot

Taustatekijä				
Yleiset	TEK (n=420)	UIL ja DIFF (n=282)	VE (n=167)	YHTEENSÄ (N=869)
Naisia	27 %	14 %	59 %	29 %
Ikä 29 tai alle	11 %	7 %	17 %	11 %
Ikä 30-39	35 %	36 %	26 %	34 %
Ikä 40-49	27 %	31 %	29 %	29 %
Ikä 50 tai yli	27 %	26 %	28 %	27 %
Ikä keskiarvo vuosissa	42,0	42,4	42,2	42,1
Perhetilanne				
Ei asu kumppanin kanssa	19 %	15 %	11 %	16 %
Asuu kumppanin kanssa	81 %	85 %	89 %	84 %
Alaikäisiä lapsia	47 %	54 %	45 %	49 %
Aikuisia lapsia	18 %	18 %	22 %	19 %
Ei lapsia	35 %	28 %	33 %	33 %
Äidinkieli				
suomi	90 %	89 %	86 %	89 %
ruotsi	6 %	10 %	11 %	8 %
muu	2 %	1 %	0 %	1 %
kaksikielinen	2 %	0 %	2 %	1 %
Koulutus				
Opistotaso, keskiaste	1 %	4 %	0 %	2 %
AMK-/kandidaatti	1 %	85 %	4 %	29 %
Maisteri	82 %	5 %	88 %	58 %
Lisensiaatti/ tohtori	15 %	0 %	8 %	9 %
Ei vastausta	1 %	7 %	1 %	3 %

TEK: Tekniikan Akateemiset, UIL: Uusi Insinööriliitto ja DIFF: Driftenjörnsförbundet i Finland, VE: Vaasan Ekonomit

Taulukko 2. Vastaajien taustatiedot: työntekijä ja työnantaja

Työntekijä ja työnantaja	TEK (n=420)	UIL ja DIFF (n=282)	VE (n=167)	YHTEENSÄ (N=869)
Työkokemus				
Keskiarvo vuosissa	16,9	17,9	18,0	17,4
Työelämän aloittamisikä	25,1	24,5	24,2	24,7
Ikä suoritetun tutkinnon valmistuessa	28,0	27,2	29,1	28,0
Ulkomaankokemus				
Yli 3 kk opiskelu-/ työkokemusta ulkomailta	52 %	29 %	48 %	44 %
Ulkomaan kokemuksen kesto (vuosissa)	2,3	2,8	1,3	2,2
Bruttopalkka euroa/kk (luokittelu hieman eroaa)				
Alle 3000	7 %	13 %	19 %	11 %
3001-4500	46 %	67 %	49 %	54 %
4501-6000	28 %	19 %	19 %	23 %
6001-7500	11 %	0 %	8 %	7 %
7501-9000	4 %	0 %	2 %	3 %
Yli 9001	4 %	0 %	3 %	3 %
Työsuhte				
Vakituisen	90 %	96 %	93 %	92 %
Määräaikainen	10 %	4 %	7 %	8 %
Vuosia nykyisellä työnantajalla	9,8	10,7	10,7	10,2
Vuosia samassa positiossa	4,3	5,4	5,4	4,9
Koko työura: yhden position keskimääräinen pituus	8,6	9,5	9,0	9,0
Nykyinen työnantaja				
Teollisuus	50 %	62 %	39 %	52 %
Myynti tai palveluala (myös IT-palvelut)	9 %	17 %	22 %	14 %
Insinööri-, arkkitehti- tai konsulttiyritys	15 %	13 %	5 %	13 %
Järjestö, säätiö tai vastaava	2 %	1 %	1 %	1 %
Yliopisto	8 %	0 %	0 %	4 %
Julkinen sektori (valtio/ kunta)	11 %	5 %	17 %	10 %
Muu julkisyhteisö	2 %	0 %	11 %	3 %
Muu	4 %	4 %	5 %	4 %
Työpaikan paikkakunta				
Ulkomailla	6 %	1 %	1 %	3 %
Pääkaupunkiseudulla	43 %	23 %	4 %	29 %
Muualla Suomessa	51 %	76 %	95 %	68 %
Konsernikieli				
Yksi kieli: suomi	41 %	33 %	44 %	39 %
Yksi kieli: ruotsi	1 %	2 %	7 %	3 %
Yksi kieli: englanti	46 %	55 %	37 %	47 %
Yksi kieli: muu	1 %	0 %	1 %	1 %
Monta konsernikieltä	11 %	11 %	12 %	11 %

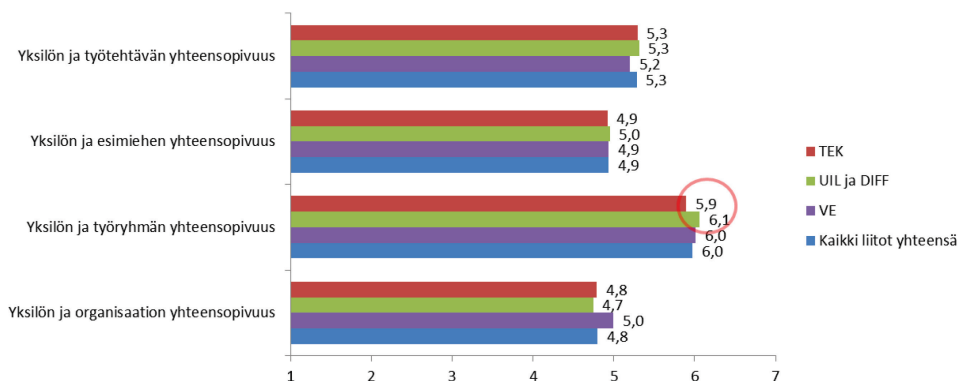
4.2 Yleinen yhteensopivuus

Yksilön ja työympäristön yhteensopivuus

Seuraavaksi tarkastelemme yksilön ja työympäristön yhteensopivuutta. Jotta voitaisiin selvittää kielellisen yhteensopivuuden vaikutuksia muun muassa uralla etenemiseen, on otettava huomioon yksilön ja työympäristön yleinen yhteensopivuus. Näin vältetään se, ettei tulkintoihin kielellisestä yhteensopivuudesta sisälly yleisen yhteensopivuuden elementtejä. Kuten edellisestä osiosta kävi ilmi, eri alojen liittojen jäsenistöt eroavat jonkin verran toisistaan. Ihmiset hakeutuvat eri opiskelualoille, eri koulutusohjelmiin ja toimialoille hyvin yksilöllisistä syistä. Ne voivat vaikuttaa tässä osiossa esiteltyyn yleiseen yhteensopivuuteen.

Yksilön yhteensopivuutta työympäristönsä kanssa tarkasteltiin neljän ulottuvuuden kautta: organisaatio, työryhmä, esimies ja oma työtehtävä. Jokaisesta ulottuvuudesta kysyttiin kahdesta neljään kysymystä, jolloin mittarilla saatiin luotettavampi ja kokonaisvaltaisempi kuva kustakin ulottuvuudesta. Seuraavilla sivuilla esitellään kuinka yleinen yhteensopivuus eroaa liitoittain, äidinkielittäin, konsernikielittäin sekä aseman, koulutuksen, työkokemuksen ja työsuhteen laadun mukaan.

Kuva 1 esittelee tuloksia yleisestä yhteensopivuudesta liitoittain. Vastaukset osoittavat, että yleinen yhteensopivuus on melko korkeaa, sillä kaikkien ulottuvuuksien keskiarvot asettuivat 7-portaisella asteikolla arvojen 4 ja 6 välille. Suurin yhteensopivuus näyttäisi olevan yksilön ja työryhmän välillä. Arviot ovat kaikki noin kuuden luokkaa. Suurimman keskiarvon (6,0) sai yksilön kokema yhteensopivuus oman työryhmänsä kanssa. Alimman keskiarvon sai yksilön ja organisaation välinen yhteensopivuus. Tilastolliset erot liittojen välillä eivät ole merkittäviä. Tilastollisesti merkitsevää on kuitenkin se, että TEKin vastaajilla (kuvassa tilastollinen ero ympyröity) oli hieman UIL:ää ja DIFFiä matalampi yhteensopivuus yksilön ja työryhmän välillä ($p < .05$). Tässäkään ero ei kuitenkaan ole kovin suuri.

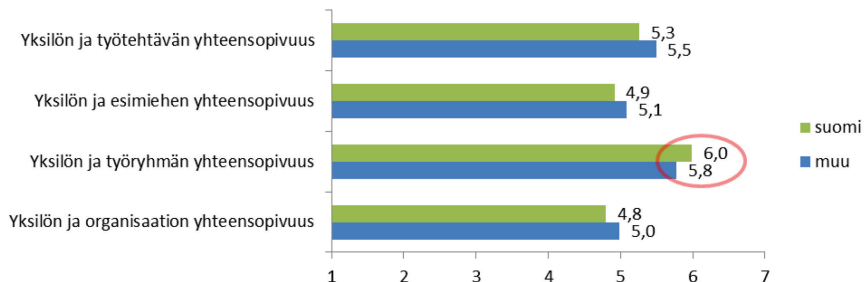


Kuva 1. Yleinen yhteensopivuus liitoittain tarkasteltuna

Yhteensopivuutta tarkasteltiin myös jaottamalla vastaajat ryhmiin eri ominaisuuksien perusteella, joiden arveltiin vaikuttavan yhteensopivuuteen. Näistä esitellään seuraavaksi äidinkieli, konsernikieli, koulutustaso, ulkomaankokemus, kielitaidon taso, asema työssä, työkokemuksen määrä nykyisessä työssä.

Äidinkieli

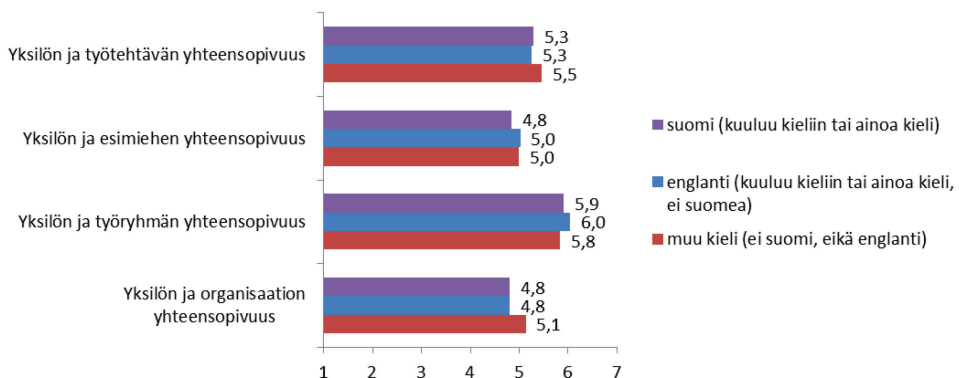
Kuvassa kaksi on vertailtu yleisiä yhteensopivuusmittareita suomea äidinkielenään puhuvien ja muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvien välillä. Yksilön ja työryhmän välisessä ulottuvuudessa suomenkieliset kokevat suurempaa yhteensopivuutta kuin muut. Ero on keskimääräisten vastausten välillä pieni, mutta sen suunta on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,10$).



Kuva 2. Äidinkieli ja yleinen yhteensopivuus

Konsernikieli

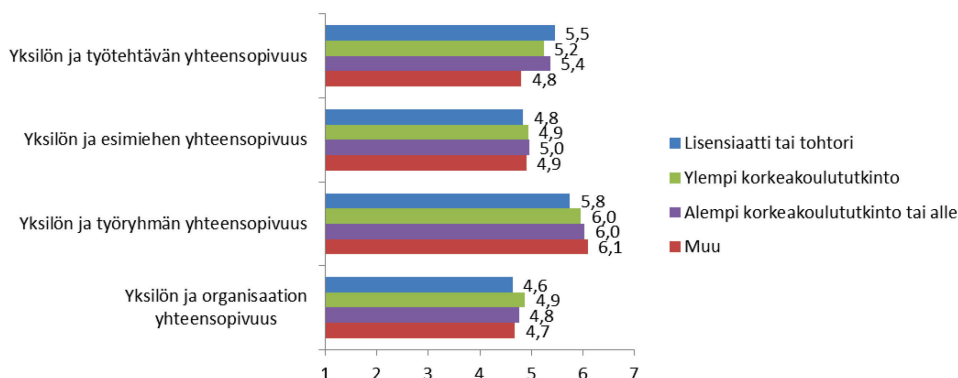
Konsernikielen yhteyttä yleiseen yhteensopivuuteen tarkastellaan kuvassa 3. Konserninkieltä koskevat vastaukset on luokiteltu kolmeen suurimpaan konsernikieliryhmään. Ensin kuvassa ovat konsernit, joissa ainakin yksi virallisista kielistä on suomi. Toiseksi konsernit, joissa ainakin yksi virallinen kieli englanti, mutta ei suomi. Ja kolmanneksi konsernit, joissa on käytössä jokin muu konsernikieli kuin suomi tai englanti, kuten pelkkä ruotsi. Ryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuva 3. Konsernikieli ja yleinen yhteensopivuus

Koulutustaso

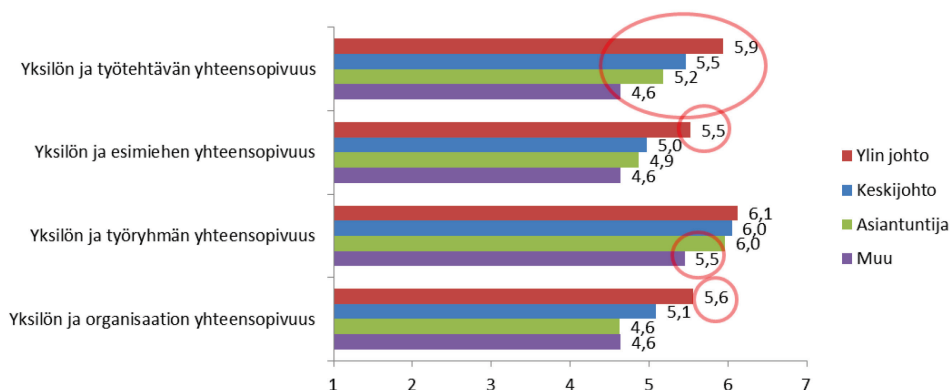
Koulutustason yhteyttä yleiseen yhteensopivuuteen on kuvattu kuvassa 4. Koulutustaso luokiteltiin neljään ryhmään: alempi korkeakoulututkinto tai muu sitä alempi, maisterintutkinto, lisensiaatti tai tohtori sekä muu (vastaaja ole ilmoittanut koulutustaan). Ryhmien välillä ei ole mainittavia eroja yleisessä yhteensopivuudessa.



Kuva 4. Koulutus ja yleinen yhteensopivuus

Ammattiasema

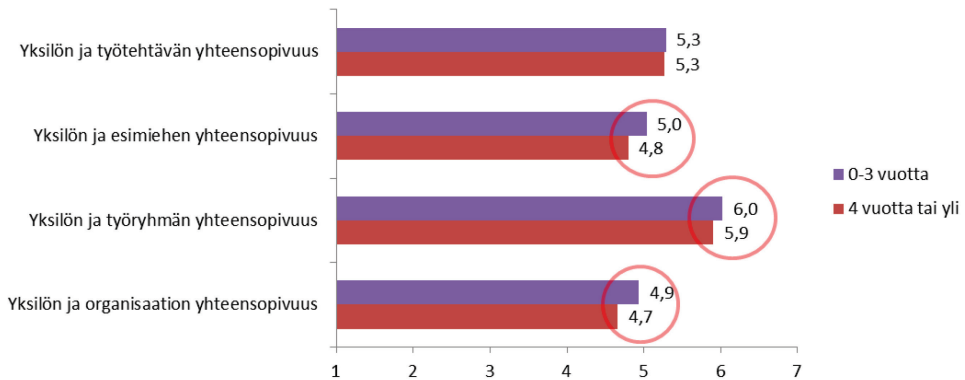
Ammattiaseman yhteyttä yleiseen yhteensopivuuteen tarkastellaan kuvassa 5. Ammattiasema luokiteltiin neljään ryhmään seuraavasti: ylin johto, keskijohto, asiantuntija ja muu. Vastaajat, jotka ovat ilmoittaneet olevansa ylintä johtoa, ovat muita ryhmiä paremmin yhteensopivia kaikilla ulottuvuuksilla mitattuna. Eroavaisuudet ovat tilastollisesti merkitseviä. Yksilön ja työtehtävän yhteensopivuudessa kaikkien ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä ja yhteensopivuus paranee asematason noustessa. Yksilön ja työryhmän ulottuvuudessa ryhmä "muu" on antanut keskimäärin selvästi muita ryhmiä matalampia arvoja. Tilastollisesti merkitsevät erot on ympyröity kuvassa. Tilastolliset merkitsevyystasot ovat vähintään $p < .05$ tasolla.



Kuva 5. Ammattiasema ja yleinen yhteensopivuus

Työkokemus nykyisessä työssä

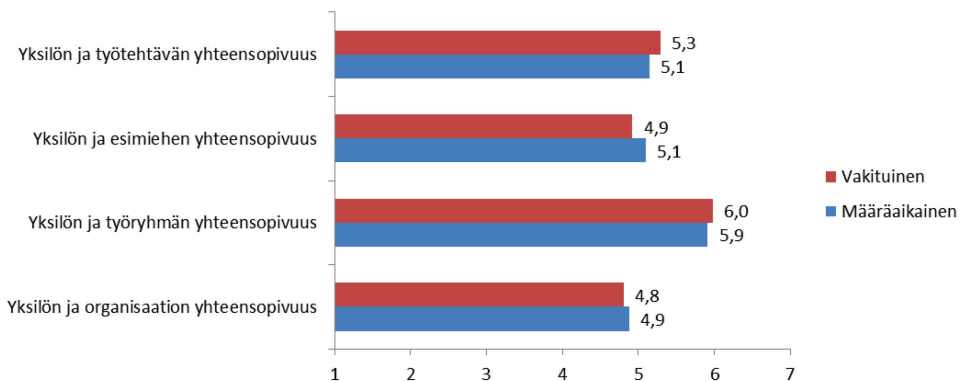
Kuvassa 6 on vertailtu yleistä yhteensopivuutta työssä pidempään olleiden ja työssä korkeintaan kolme vuotta olleiden välille. Yhteensopivuus näyttää olevan kolmella yhteensopivuuslottuvuudella korkeampaa vastaajilla, jotka ovat olleet organisaatiossa vähemmän aikaa. Ainoastaan yksilön ja työn yhteensopivuudessa eroja ei havaittu. Tulos on mielenkiintoinen, koska aiempien tutkimusten mukaan pysyvyys lisää yhteensopivuutta. Tulos saattaisi merkitä sitä, että uutuudenviehätys vähenee työkokemuksen myötä, kriittisyys kasvaa ja muutostarve lisääntyy. Koska neljässä vuodessa ehtii tapahtua paljon niin työntekijässä kuin työpaikallakin, muutokset voivat parantaa yksilön ja työympäristön yhteensopivuutta. Tilastollisesti merkitsevät erot ovat vähintään tasolla $p < 0,05$.



Kuva 6. Työkokemuksen määrä nykyisessä työsuhteessa ja yleinen yhteensopivuus

Työsuhteen laatu

Työsuhteen laadun yhteyttä yhteensopivuuteen tarkastellaan kuvassa 7. Yleinen yhteensopivuus ei ole merkittävästi korkeampi vakituksilla työntekijöillä suhteessa määräaikaisiin työntekijöihin. Tilastollisia eroja ei havaittu.



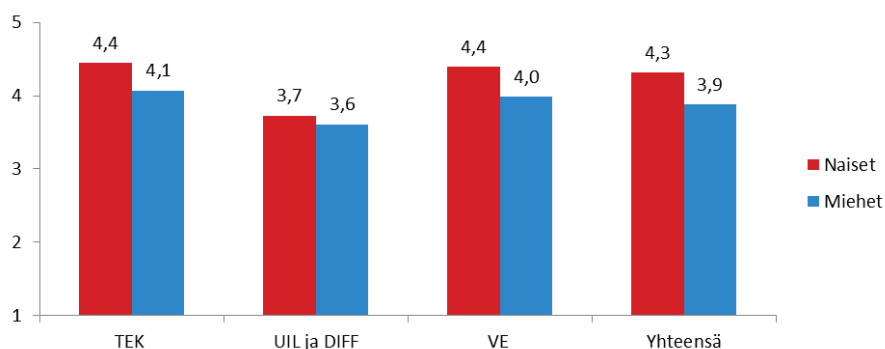
Kuva 7. Työsuhteen laatu ja yleinen yhteensopivuus

Edellisen tarkastelun lisäksi teimme testin ulkomaankokemuksen osalta. Mainittavia eroja vastaajien välillä ei esiintynyt suhteessa yleiseen yhteensopivuuteen.

4.3 Kielitaito

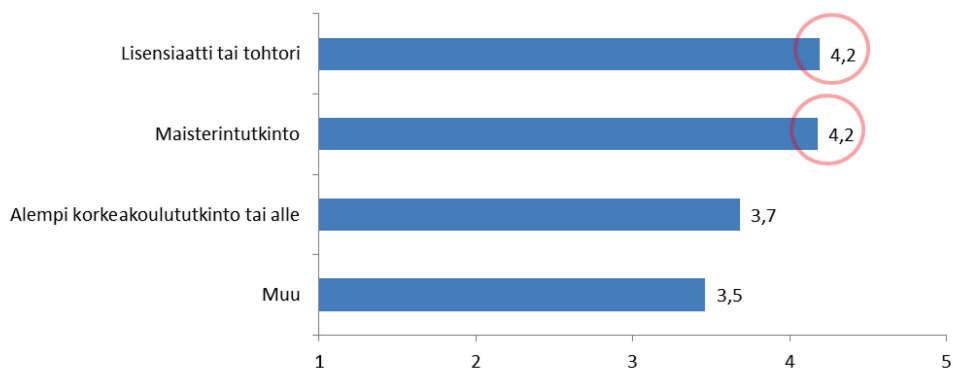
Tässä osiossa tarkastelemme vastaajien kielitaitoon liittyviä kysymyksiä, kuten arvioita kielitaidosta suhteessa työympäristöön ja sen vaatimuksiin.

Kuvassa 8 on osattujen kielten määrä sukupuolittain. Kuvasta voidaan havaita, että naisvastaajat ovat keskimäärin maininneet osaavansa useampia kieliä kuin miehet. UIL:än ja DIFFin osalta niin miehet kuin naisetkin osaavat keskimäärin hieman vähemmän kieliä kuin muiden liittojen vastaajat, eikä sukupuolten välillä ole tässä yhteydessä mainittavaa eroa.



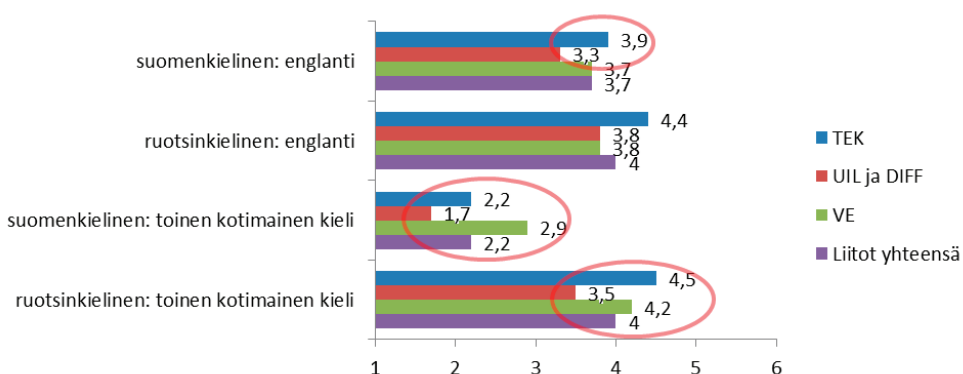
Kuva 8. Osattujen kielten lukumäärä liitoittain sukupuolen mukaan tarkasteltuna

Kuvasta 9 nähdään, että koulutustaso vaikuttaa kielitaitoon. Mitä korkeampi koulutus, sitä useampia kieliä vastaaja osaa. Ero korkeasti koulutettujen ja muiden ryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p < .001$).



Kuva 9. Koulutus ja kielten määrä

Kuvassa 10 on esitetty tulokset vieraan kielen osaamisesta asteikolla 1-5 (6=äidinkieli) liitoittain. Kielitaito on esitetty keskiarvona vastaajan itse arvioimasta suullisesta ja kirjallisesta kielitaidosta kahdessa kielessä. Tulokset on raportoitu suurimmissa äidinkieliyhdyksissä eli suomen- ja ruotsinkielisten ryhmissä kahden vieraan kielen osalta: englannin kielessä ja toisessa kotimaisessa kielessä. Kuten kuvasta 10 on nähtävissä, kielitaito vaihtelee huomattavasti liitoittain. Englanti on vahvin TEKin vastaajilla ja erityisesti niillä TEKin vastaajilla, jotka ovat ruotsinkielisiä. Äidinkieltään suomenkielisillä UIL:än ja DIFFin vastaajilla, englannin osaamisen taso on tilastollisesti heikompi kuin muilla liitoilla. Toinen kotimainen kieli sujuu parhaiten Vaasan ekonomeilta ja heikoimmin UIL:än vastaajilta, kun äidinkielenä on suomi. Äidinkieltään ruotsinkieliset vastaajat osaavat suomea selvästi paremmin kuin mitä suomenkieliset osaavat ruotsia. Kaikkien mainittujen erojen tilastollinen merkitsevyys on vähintään tasolla $p < .10$.



Kuva 10. Kielitaito äidinkielen suhteen ja liitoittain tarkasteltuna

Alla olevassa taulukossa 3 esitellään tulokset kielten vaihtamisen helppoudesta. Liittojen välillä havaitaan eroja. Vaikka vastaajat olivat keskimäärin enimmäkseen sitä mieltä, että kielestä toiseen vaihtaminen on helppoa (ka 5,7), TEKin jäsenet arvioivat kykynsä vaihtaa kielestä toiseen hieman muita liittoja korkeammaksi. Ero on tilastollisesti merkitsevä.

Väittämän ”Olen tyytyväinen kielitaitooni” kohdalla UIL:än ja DIFFin vastaukset osoittavat, etteivät he ole tyytymättömiä tai tyytyväisiä siihen (ka 4,1). Heidän arvionsa on tilastollisesti merkitsevästi matalampi kuin muilla liitoilla.

Kysyttäessä onko kielitaitoa tarvetta parantaa, eri liittojen vastaajat olivat melko samoilla linjoilla. Kaikki olivat jonkin verran samaa mieltä (ka 5,2). UIL:än ja DIFFin jäsenet olivat kuitenkin TEKin vastaajia hieman enemmän sitä mieltä, että kielitaidossa on parantamisen varaa. Ero näiden kahden liiton välillä on tilastollisesti merkitsevä.

Väittämissä tiedusteltiin myös valmiutta opetella uusi kieli, jos se nähtiin tarpeelliseksi uralla. Liittojen välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja (ml. naiset

yli liittorajojen ja miehet yli liittorajojen antoivat samansuuntaisia arvioita). Vaihtelua löytyy siis verrattaessa miesvastaajien arvioita naisvastaajien arvioihin. Naiset olivat selvästi valmiimpia opettelemaan uuden kielen kuin miehet kaikissa liitoissa. Havaittu ero sukupuolten välillä on tilastollisesti merkitsevä TEKissa, VE:ssä sekä vertailtaessa kaikkia nais- ja miesvastaajia.

Taulukko 3. Kielitaitoon liittyviä tekijöitä

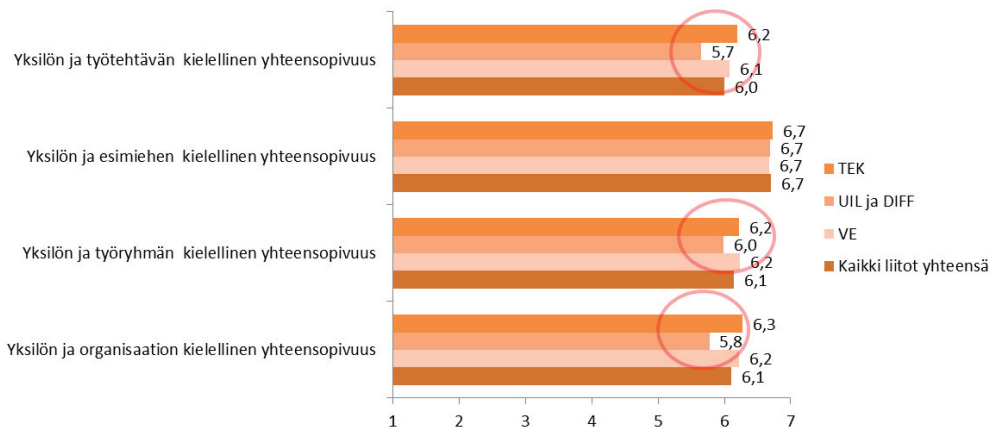
Kielitaidon laatu - Arvio 1-7	TEK	UIL ja DIFF	VE	YHTEENSÄ
Pystyn helposti vaihtamaan kielestä toiseen	6.0	5.2	5.6	5.7
Olen tyytyväinen kielitaitooni	4.9	4.1	4.6	4.6
Minun pitäisi parantaa kielitaitoa	5.1	5.5	5.3	5.2
Valmius opetella uusia kieliä				
Olen valmis opettelemaan uuden kielen jos näen siitä olevan hyötyä urallani: miehet	4.9	5.2	5.0	5.0
Olen valmis opettelemaan uuden kielen jos näen siitä olevan hyötyä urallani: naiset	5.6	5.6	5.5	5.6
Tilastollinen ero miesten ja naisten välillä merkitsevä	kyllä	ei	kyllä	kyllä

Asteikon 1-7 sanallinen merkitys: 1 = täysin eri mieltä, 2 = enimmäkseen eri mieltä, 3 = jonkin verran eri mieltä, 4 = en samaa mieltä enkä eri mieltä, 5 = jonkin verran samaa mieltä, 6 = enimmäkseen samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä.

4.4 Kielellinen yhteensopivuus

Tässä osiossa tarkastellaan vastaajien kielellistä yhteensopivuutta suhteessa neljään ulottuvuuteen, jotka ovat työtehtävä, esimies, työryhmä ja organisaatio.

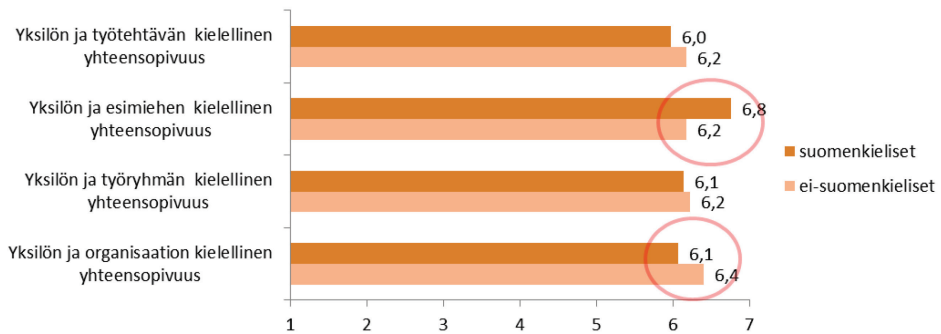
Yleisesti voidaan todeta, että kielellinen yhteensopivuus on erittäin korkeaa (ks. kuva 11). Erityisesti kielellinen yhteensopivuus oman esimiehen kanssa on keskiarvoltaan 6,7, joka ei ole kaukana täydellisestä kielellisestä yhteensopivuudesta. Tilastollisesti merkitsevät erot kielellisessä yhteensopivuudessa ovat TEKin, UIL:än ja DIFFin vastaajien välillä yksilön ja organisaation välisessä kielellisessä yhteensopivuudessa. Keskimääräisen vastauksen perusteella UIL:än ja DIFFin vastaajat kokevat oman kielellisen yhteensopivuutensa organisaatiossa puolta pykälää heikommaksi kuin TEKin vastaajat. Mainitut tilastolliset erot ovat merkitseviä vähintään tasolla $p < .05$.



Kuva 11. Kielellinen yhteensopivuus liitoittain

Äidinkieli

Kuvassa 12 on havainnollistettu kielellistä yhteensopivuutta äidinkieltäin (suomi ja muu kuin suomi). Alla olevasta kuvasta näkyy selkeämmin suomenkielisten vahvempi kielellinen yhteys esimieheensä (ka 6,8), kun taas muut kuin suomenkieliset vastaajat (ka 6,4) kokevat organisaation välisen kielellisen yhteensopivuuden suomenkielisiä paremmaksi (ka 6,1). Mainitut erot ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään tasolla $p < .01$.

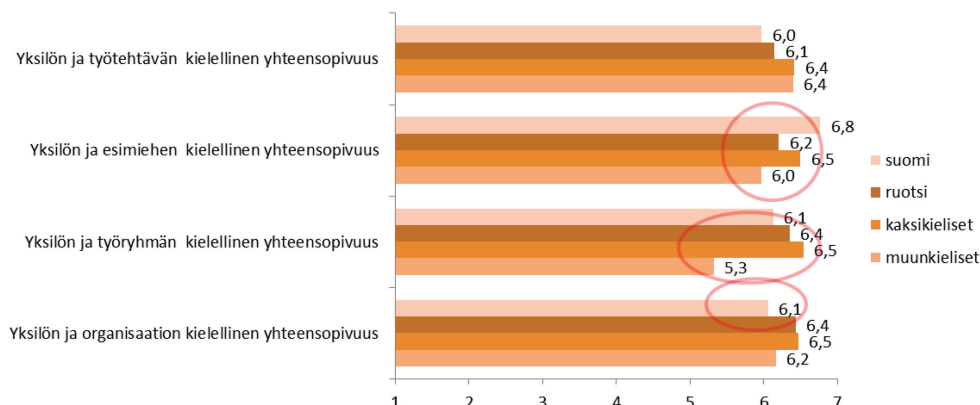


Kuva 12. Äidinkieli ja kielellinen yhteensopivuus

Äidinkieli – neljä kategoriata

Kuvassa 13 on tarkemmin tarkasteltu kielellistä yhteensopivuutta äidinkielen mukaan seuraavalla luokittelulla: suomi, ruotsi, kaksikieliset ja muunkieliset. Tällaisella jaotellulla saadaan esiin muutamia lisäyansseja. Vastauksissa on paljon tilastollisesti merkitsevää vaihtelua. Suomenkieliset ja kaksikieliset kokevat oman kielellisen yhteensopivuutensa esimiehensä kanssa ruotsinkielisiä ja muunkielisiä paremmaksi. Kaksikieliset kokevat vahvinta kielellistä yhteensopivuutta suhteessa omaan työryhmäänsä, kun taas muunkieliset kokevat sen kaikkein heikoimmaksi yhteensopivuuden ulottuvuudeksi. Ruotsinkieliset kokevat kuitenkin oman

yhteensopivuutensa organisaationsa kanssa korkeammaksi kuin suomenkieliset. Tilastolliset merkitsevyydet ovat vähintään tasolla $p<.05$.



Kuva 13. Äidinkieli ja kielellinen yhteensopivuus

Konsernikieli

Kuvassa 14 tarkastellaan konsernikielen yhteyttä yleiseen yhteensopivuuteen. Konsernikielen mukaan jaoteltuna aineistosta käy selvästi ilmi se, että kun vähintään yhtenä konsernikielenä puhutaan suomea (jota puhuu äidinkielenään noin 90 % vastaajista), kielellinen yhteensopivuus koetaan luonnollisesti suuremmaksi niin suhteessa esimieheen, työryhmään kuin organisaatioonkin. Ympyröidyt tilastolliset erot ovat merkitseviä vähintään tasolla $p<.001$.

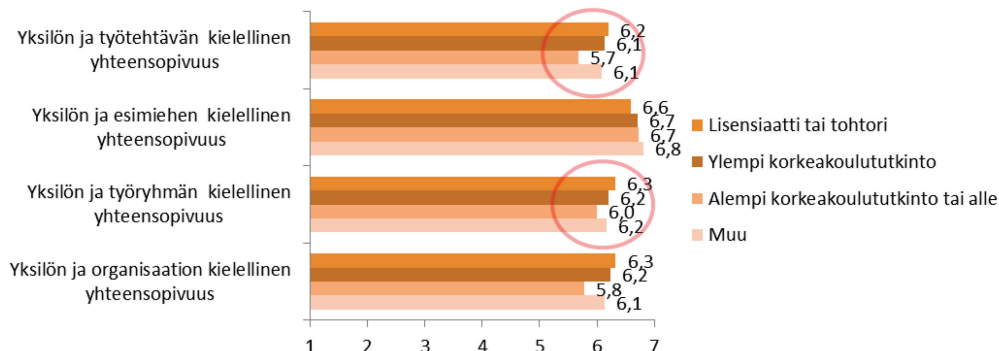


Kuva 14. Konsernikieli ja kielellinen yhteensopivuus

Koulutustaso

Koulutustason vaikutuksia kielelliseen yhteensopivuuteen on esitelty kuvassa 15. Korkeammin koulutetut ovat maininneet osaavansa keskimäärin 0,5 kieltä enemmän kuin alemman korkeakoulututkinnon vastaajat. Korkeammin koulutetuilla lieneekin enemmän mahdollisuuksia kouluttautua korkeasti myös kielten osalta niin yliopiston kursseilla, opiskelijavaihdossa, työkomennuksella tai työpaikan järjestämissä koulutuksissa. Kielellinen yhteensopivuus on vahvempaa korkeammin koulutetuilla suhteessa työtehtävään ja työryhmään kuin matalammin koulutetuilla. Esimiehen

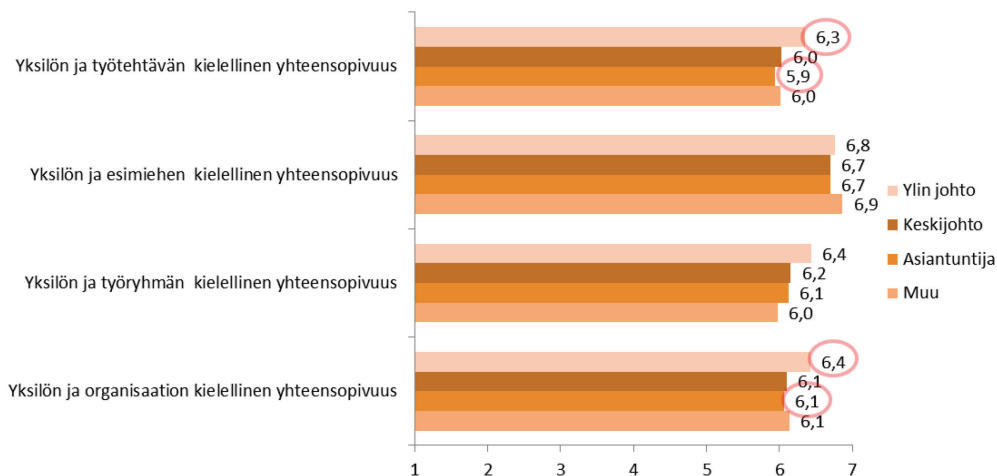
suhteen ei voida tehdä samanlaista johtopäätöstä. Tilastolliset erot ovat merkitseviä tasolla $p < .001$.



Kuva 15. Koulutustaso ja kielellinen yhteensopivuus

Asema työpaikalla

Asematason yhteyttä kielelliseen yhteensopivuuteen tarkastellaan kuvassa 16. Ylin johto kokee kielellisen yhteensopivuutensa muita ryhmiä korkeammaksi työtehtävän ja organisaation osalta. Tämä ero on merkitsevä esimiesryhmän ja asiantuntijoiden välillä. Tulos tukee sitä näkemystä, että kielitaidolla on merkitystä uraliikkuvuuteen. Mikäli riittävää osaamistasoa ei ole, voi olla vaikea edetä ylimpiin johtotehtäviin. Tilastolliset erot merkitseviä vähintään tasolla $p < .05$.

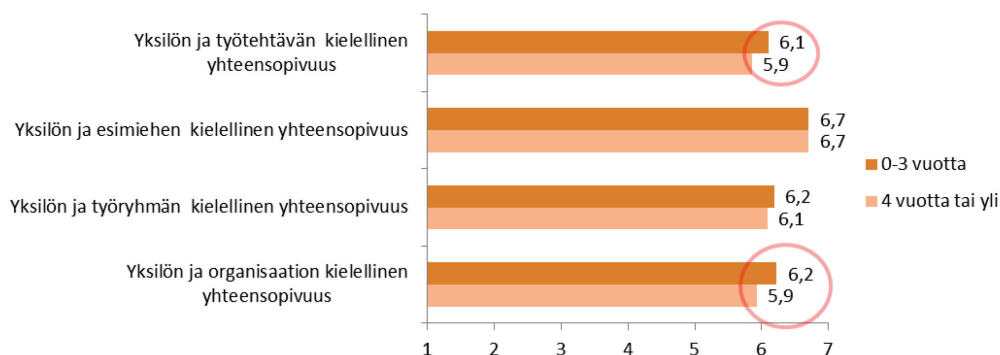


Kuva 16. Asema ja kielellinen yhteensopivuus

Työkokemus nykyisestä työstä

Kuvassa 17 on tarkasteltu työkokemuksen pituutta nykyisessä työssä suhteessa kielellisen yhteensopivuuden ulottuvuuksiin. Siitä käy ilmi, että henkilöt, jotka ovat olleet alle 3 vuotta nykyisessä työssään, kokevat kielellisen yhteensopivuutensa

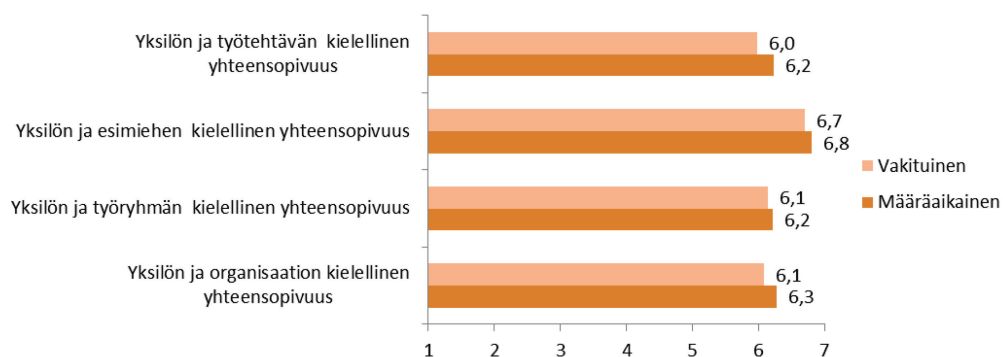
pidempään työssä olleita korkeammaksi työtehtävän ja organisaation kielellisen yhteensopivuuden osalta. Yksi mahdollinen selitys voi olla se, että kyse on nuoremmista vastaajista, joilla kielitaidon taso voi olla korkeampi kuin vanhemmilla ikäryhmillä. Voi myös olla, että tehtävään ja organisaatioon valittaessa kielitaitoon kiinnitetään enemmän huomiota. Tilastolliset erot ovat merkitseviä tasolla $p < .001$.



Kuva 17. Kielellinen yhteensopivuus ja työkokemus nykyisessä työssä

Työsuhteen laatu

Kuvassa 18 tarkastelun kohteena on työsuhteen laadun yhteys kielelliseen yhteensopivuuteen. Kielellinen yhteensopivuus näyttäisi olevan korkeampaa määräaikaaisesti palkatuilla työntekijöillä kuin vakituisilla henkilöillä kaikissa ulottuvuuksissa². Erot eivät ole kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.



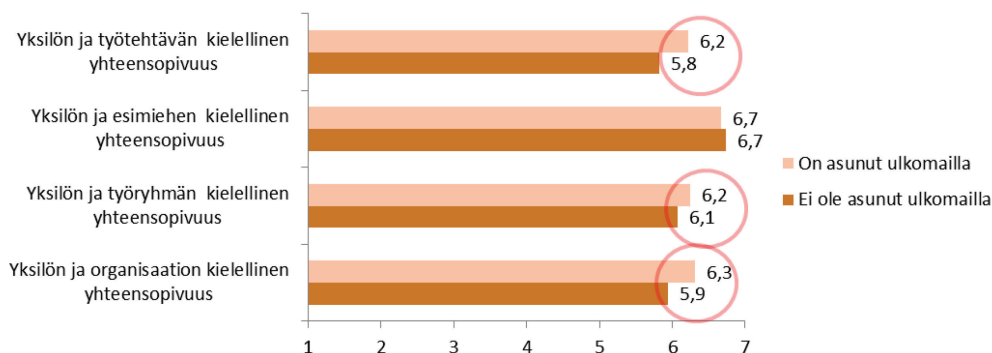
Kuva 18. Työsuhteen laatu ja kielellinen yhteensopivuus

Ulkomaankokemus ja kielellinen yhteensopivuus

Ulkomaankokemuksen vaikutusta kielelliseen yhteensopivuuteen tarkastellaan kuvassa 19. Ulkomaankokemuksella näyttäisi olevan positiivinen vaikutus kielelliseen yhteensopivuuteen. Kielellinen yhteensopivuus on merkitsevästi korkeampaa ulkomailla asuneiden vastaajien kohdalla kaikissa ulottuvuuksissa paitsi suhteessa

² Tarkempi tarkastelu osoitti, että määräaikaiset työntekijät ovat keskimäärin vakituisia työntekijöitä nuorempia. Kun vastaajat jaettiin aineiston keski-ikä perusteella kahteen ryhmään (keski-ikää nuoremmat ja vanhemmat) selvisi, että nuoremmat vastaajat ovat vastanneet kaikkiin kielellisen yhteensopivuuden ulottuvuuksiin keskimäärin vanhempia vastaajia positiivisemmin. Yksilön ja organisaation kielellisen yhteensopivuuden ulottuvuuden osalta ero oli tilastollisesti merkitsevä.

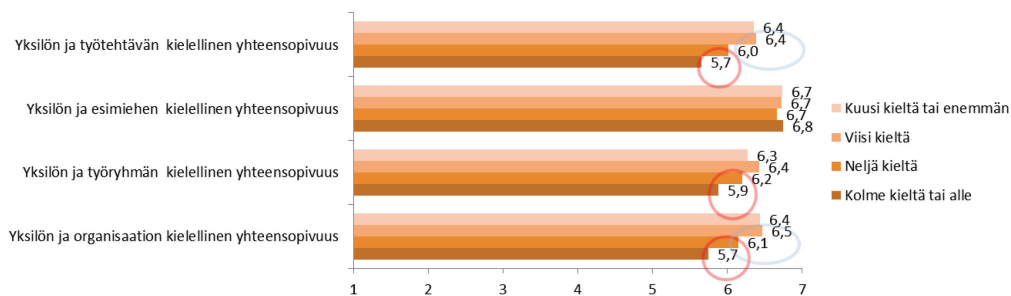
esimieheen (kuva 19). On myös mahdollista, että alaisen kielitaito on esimiehen kielitaitoa selkeästi parempi, mikä myös voi aiheuttaa heikompaa kielellistä yhteensopivuutta. Tilastolliset erot ovat merkitseviä vähintään tasolla $p<0.05$.



Kuva 19. Ulkomaankokemus ja kielellinen yhteensopivuus

Kielten lukumäärä ja kielellinen yhteensopivuus

Kuten kuvasta 20 on nähtävissä, kielellinen yhteensopivuus on sitä korkeampaa, mitä useampia kieliä vastaaja on maininnut osaavansa. Vastaajilla, jotka osaavat korkeintaan 3 kieltä, on heikompi kielellinen yhteensopivuus kuin heitä enemmän kieliä osaavilla vastaajilla kaikissa muissa kielellisen yhteensopivuuden ulottuvuuksissa paitsi esimiehen kanssa. Ero on tilastollisesti merkitsevä myös neljää tai viittä kieltä osaavien välillä kahdessa ulottuvuudessa, jotka ovat työ ja organisaatio. Jopa yhden lisäkielen opettelu näyttäisi olevan yhteydessä korkeampaan kielelliseen yhteensopivuuteen. Mainitut tilastolliset erot ovat merkitseviä vähintään tasolla $p<0.05$.



Kuva 20. Kielitaito (mainittujen kielten lukumäärällä mitattuna) ja kielellinen yhteensopivuus

Vieras kieli konsernikielenä ja yksilön ja organisaation kielellinen yhteensopivuus

Testasimme myös pienimmän neliösumman mallilla sitä, vaikuttaako yksilön ja organisaation kielelliseen yhteensopivuuteen ero konsernikielen ja äidinkielen välillä. Mallin selitettävä muuttuja on yksilön ja organisaation välinen kielellinen yhteensopivuus (arvot ovat jatkuvalla välillä, mutta keskittyneet suuriin arvoihin eivätkä siten normaalisti jakautuneet keskiarvonsa ympärille). Selittäjänä toimii muuttuja, onko henkilön äidinkieli eri kuin konsernin virallinen kieli (1=konsernikieli on eri kuin äidinkieli; 0=konsernikieli on sama kuin äidinkieli). Kontrollimuuttujina, joiden vaikutukset vakioidaan, käytettiin yleistä yksilön ja organisaation välistä

yhteensopivuutta (jatkuva muuttuja), koulutusta (kategorinen 1-3), organisatorista asemaa (kategorinen 1-3), työkokemuksen pituutta nykyisestä työstä (0=alle neljä vuotta, 1=neljä vuotta tai enemmän), ulkomaankokemusta (0=ei, 1=kyllä), ikää ja sukupuolta.

Taulukosta 4 nähdään, että kielellinen yhteensopivuus on todennäköisesti matalampi, jos vastaajan äidinkieli on eri kuin konsernissa virallisesti puhuttu kieli. Negatiivinen yhteys näiden kahden muuttujan välillä merkitsee sitä, että kielellinen yhteensopivuus laskee suurella todennäköisyydellä, jos henkilön äidinkieli on eri kuin konsernin kieli. Tilastollisesti merkitseviksi nousseet kontrollimuuttujien yhteydet ovat myös mielenkiintoisia (ks. kolumni II). Mitä korkeampi koulutustaso ja mitä parempi yleinen yhteensopivuus yksilön ja organisaation välillä, sen parempi kielellinen yhteensopivuus. Jos henkilö on ollut pitkään työssä (4 vuotta tai yli), kielellinen yhteensopivuus on matalampi kuin alle 4 vuotta työssä olleilla (ks. kuva 17, sama tulos). Jos henkilöllä on pitkä kokemus ulkomailta, on kielellinen yhteensopivuus myös parempi. Ikä puolestaan vaikuttaa negatiivisesti kielelliseen yhteensopivuuteen. Mallilla (kontrollimuuttujat huomioitu) on suhteellisen hyvä selitysvoima, koska se selittää 11 prosenttia tutkitusta ilmiöstä.

Taulukko 4. Tekijät, jotka selittävät yksilön ja organisaation kielellistä yhteensopivuutta

Selitettävä muuttuja: Yksilön ja organisaation välinen kielellinen yhteensopivuus	(I)	(II)
Äidinkieli ei ole konsernikieli	-0,263***	-0,279***
	(0,070)	(0,070)
Koulutustaso		0,122***
		(0,046)
Organisaation ja yksilön yleinen yhteensopivuus		0,144***
		(0,030)
Organisatorinen asema		0,067
		(0,058)
Pitkään työssä		-0,155*
		(0,078)
Yli 3kk kestoinen kokemus ulkomailta		0,319***
		(0,071)
Ikä		-0,009**
		(0,004)
Sukupuoli		0,058
		(0,079)
vakiotermi	6,237	5,381***
	(0,051)	(0,253)
Mallin selitysaste, R ²	0,014	0.111

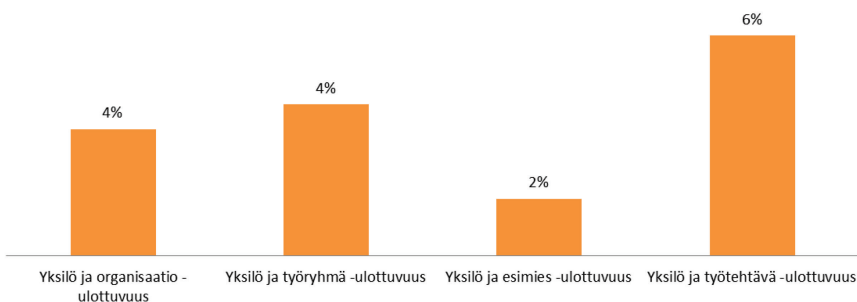
Kolumni (I) sisältää vain yksinkertaisen mallin ilman kontrolleja. Kolumnin (II) malliin on lisätty kontrollimuuttujat. Kontrollien lisääminen ei muuta suuresti tutkitun muuttujan estimaattia eikä tilastollista merkitsevyyttä (malli robusti). Taulukossa suluissa olevat termit ovat keskihajontoja. Mallin estimaatin jälkeen tulevat tähdet ovat estimaatin merkitsevyytasoja; *p<.05; **p<. 01; ***p<.001. Esitetyt tulokset ovat suuntaa-antavia. Kontrollit eivät tuottaneet malliin multikollineaarisuusongelmaa.

Kielellinen yhteensopimattomuus

Tutkimuksen yhtenä kiinnostuksen kohteena on, vaikuttaako kielellinen yhteensopimattomuus uramenestykseen. Jotta ymmärretään kielellistä yhteensopimattomuutta paremmin, on mielenkiintoista nähdä, kuinka paljon sitä on ja mitkä tekijät ovat yhteydessä saatuihin mataliin arvoihin.

Kuten edellä on käynyt ilmi, kielellinen yhteensopivuus on vastaajien keskuudessa erittäin korkeaa kaikissa mittarin neljässä ulottuvuudessa. Jotta voitaisiin arvioida kielellistä yhteensopimattomuutta tässä aineistossa, selvitimme kuinka paljon on sellaisia vastaajia, joiden kohdalla mittari on saanut matalamman arvon kuin neljä. Arvo neljä on mittarin neutraali keskipiste, jolloin kaikki neljää matalammat arvot voidaan tulkita siten, että vastaaja on enemmän tai vähemmän kielellisesti yhteensopimaton.

Kielellisesti yhteensopimattomia vastaajia oli aineistossa erittäin vähän. Tarkempi tarkastelu osoittaa (kuva 21), että riippuen näkökulmasta, keskimäärin vain kahdesta kuuteen prosenttia vastaajista on antanut vastauksia, jotka voidaan tulkita kielelliseksi yhteensopimattomuudeksi. Eniten heikompia arvioita näyttäisi tulleen yksilön ja työtehtävän välisestä kielellisestä yhteensopimattomuudesta. On mahdollista, että työssä käytettyjä kieliä pitäisi osata paremmin tai kenties enemmän.



Kuva 21. Kielellisen yhteensopivuuden ulottuvuudet

Mikä selittää matalaa kielellistä yhteensopivuutta?

Jotta kyseistä ilmiötä ymmärrettäisiin paremmin, testasimme yksinkertaisella pienimmän neliösumman menetelmällä (lineaarinen regressiomalli) sitä, mitkä tekijät ennustavat kielellistä yhteensopimattomuutta ja sen eri ulottuvuuksia. Selitettävänä muuttujana mallissa käytettiin sitä, onko vastaaja kielellisesti yhteensopimaton kunkin kielellisen ulottuvuuden osalta. Yhteensopimattomuutta selitettiin seuraavilla muuttujilla: konsernikieli ei ole äidinkieli, työkokemus tehtävästä ja vähäinen kielitaito (määrä). Mallissa vakioitiin seuraavat muuttujat: koulutustaso, ulkomaankokemus, työpaikan sijaintimaa, ammattiliitto, sukupuoli, ikä ja palkkataso. Näiden muuttujien avulla mallin selitysvoima saatiin suuremmaksi.

Taulukosta 5 voidaan nähdä, että kielellinen yhteensopimattomuus on todennäköisempää yksilön ja organisaation välillä sekä yksilön ja työryhmän välillä silloin, kun konsernikieli ei ole äidinkieli, työkokemus nykyisessä työssä on pitkä

(estimaatti on tosin hyvin pieni, jolloin vaikutus pieni) ja vastaaja mainitsee osaavansa vähän kieliä. Työtehtävän ja yksilön ulottuvuudessa kielellinen yhteensopimattomuus on todennäköisempää silloin, kun työkokemusta nykyisessä työssä on jo ehtinyt karttua (pieni vaikutus) ja vastaaja mainitsee osaavansa vähän kieliä.

Taulukko 5. Tekijät, jotka selittävät kielellistä yhteensopimattomuutta

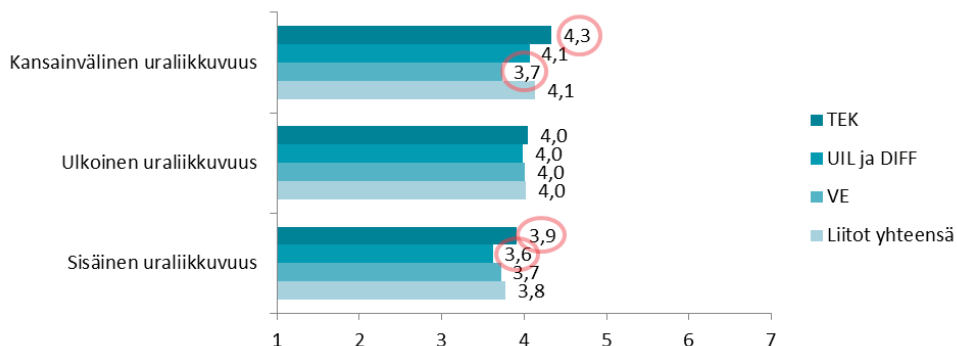
Selitettävä muuttuja	Kielellinen yhteensopimattomuus: 4 näkökulmaa							
	Organisaatio		Työryhmä		Esimies		Työtehtävä	
Äidinkieli = konsernin kieli	-0,030** (-0,012)	-0,029** (0,013)	-0,052*** (-0,014)	-0,041*** 0,015	-0,022** (0,009)	-0,017 (0,009)	0,006 (0,016)	0,010 (0,017)
Työkokemus nykyisessä työssä	0,004*** (0,001)	0,003*** (0,001)	0,003*** (0,001)	0,005*** (0,001)	-0,000 (0,001)	0,000 (0,001)	0,004*** (0,001)	0,004** (0,002)
Osattujen kielten lukumäärä	-0,026*** (0,007)	-0,022*** (0,007)	-0,022*** (0,007)	-0,023*** (0,008)	0,004 (0,005)	0,002 (0,005)	-0,047*** (0,009)	-0,044*** (0,009)
Kontrollit mukana mallissa	ei	kyllä	ei	kyllä	ei	kyllä	ei	kyllä
Vakiotermi	0,135	0,108	0,137	0,144	0,012	0,037	0,229	0,152
Mallin selitysaste R ²	0,044	0,054	0,036	0,052	0,008	0,013	0,045	0,062

Taulukossa suluissa olevat termit ovat keskihajontoja. Mallin estimaatin jälkeen tulevat tähdet ovat kertoimen merkitsevyydestä: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$. Esitetyt tulokset ovat suuntaa-antavia. Kontrollit eivät tuottaneet malliin multikollineaarisuusongelmaa.

4.5 Uraliikkuvuus

4.5.1 Psykologinen uraliikkuvuus

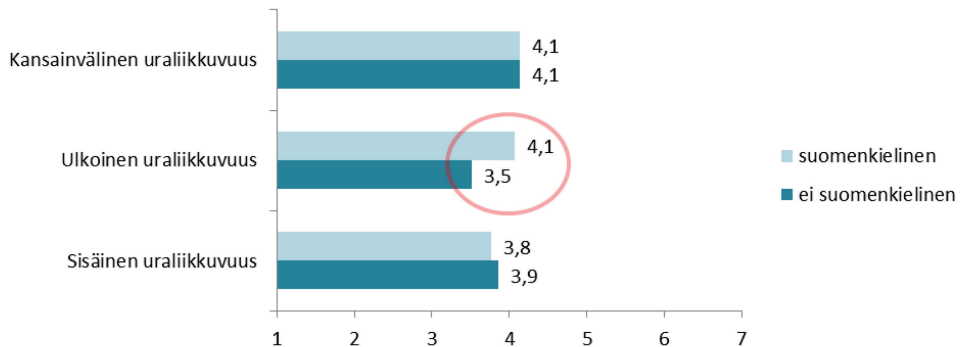
Kuvassa 21 on esitetty liitoittain psykologisen uraliikkuvuuden kolme ulottuvuutta: kansainvälinen, ulkoinen ja sisäinen uraliikkuvuus. Suurimman psykologisen uraliikkuvuuden keskiarvon sai kansainvälinen liikkuvuus arvolla 4,1. Kansainvälinen uraliikkuvuus on suurinta TEKin vastaajilla. Näin on erityisesti suhteessa Vaasan ekonomieihin, joilla liikkuvuus on matalin. Ympyröidyt erot ovat tilastollisesti merkitseviä tasolla $p < .01$.



Kuva 21. Uraliikkuvuus

Äidinkieli

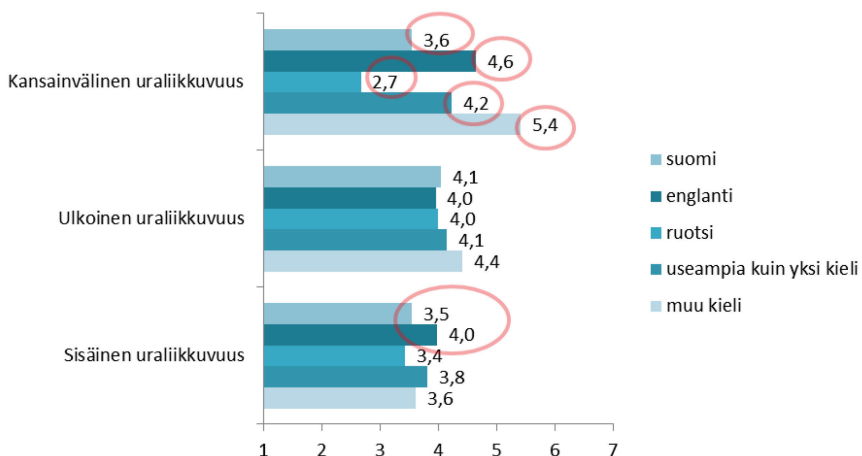
Kuvassa 22 osoitetaan äidinkielen yhteys psykologiseen uraliikkuvuuteen. Ulkoinen uraliikkuvuus on suurempaa suomenkielisillä vastaajilla verrattuna muunkielisiin vastaajiin ($p < .01$). Muissa uraliikkuvuuden ulottuvuuksissa tilastollisesti merkitseviä eroja ei havaita olevan.



Kuva 22. Äidinkieli ja psykologinen uraliikkuvuus

Konsernikieli

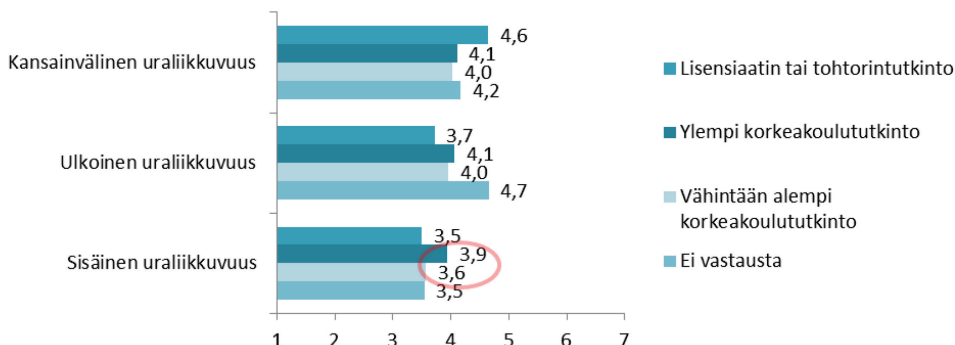
Konsernikielittään jaoteltuna tilastollisesti merkitseviä eroja eri vastaajaryhmien välillä on runsaasti, erityisesti kansainvälisessä liikkuvuudessa. Kuten kuvasta 23 on nähtävissä, konserneissa, joissa puhutaan vain ruotsia, kansainvälinen uraliikkuvuus on vähäistä. Ruotsinkielisissä konserneissa ero on merkitsevää erityisesti suhteessa englanninkielisiin, monikielisiin ja muunkielisiin konserneihin. Vain suomea virallisena kielenään puhuvissa konserneissa työskentelevät antoivat englantia ja monta kieltä puhuvia konserneja matalampia arvioita kansainvälisen uraliikkuvuuden osalta. Englanninkielisissä yrityksissä työskentelevät kokivat sisäisen uraliikkuvuutensa suomenkielisissä konserneissa työskenteleviä vastaajia paremmaksi. Mainitut tilastolliset erot ovat merkitseviä vähintään tasolla $p < .05$.



Kuva 23. Konsernikieli ja psykologinen uraliikkuvuus

Koulutustaso

Koulutustasolla ja sisäisellä uraliikkuvuudella näyttäisi olevan pieni ero katsottaessa sisäisen uraliikkuvuuden ulottuvuutta (kuva 24). Maisterintutkinnon suorittaneet kokivat sisäiset uraliikkuvuusmahdollisuudet paremmaksi kuin alemman koulutuksen saaneet ($p < .01$).



Kuva 24. Psykologinen uraliikkuvuus ja koulutustaso

Asema

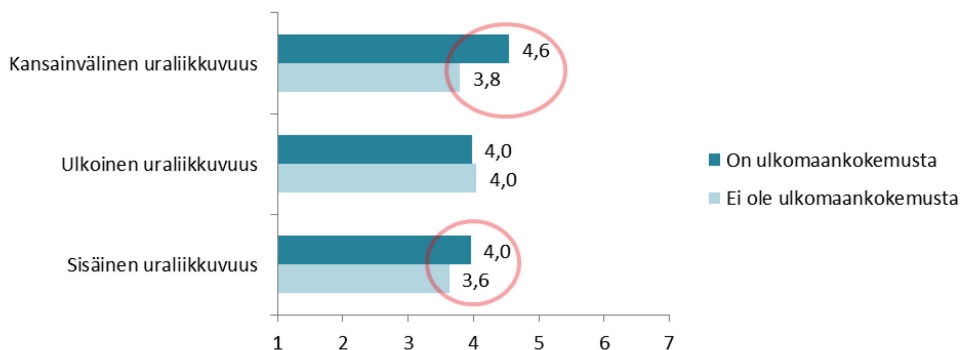
Vastaajan organisatorinen asema näyttäisi olevan yhteydessä siihen, kuinka eri vastaajat näkevät uraliikkuvuusmahdollisuutensa (kuva 25). Korkeassa johtoasemassa olevat vastaajat kokevat ulkoiset uraliikkuvuusmahdollisuudet muita ryhmiä matalammaksi. Tämä ylimmän johdon selvä ero muihin ryhmiin nähden on tilastollisesti merkitsevä. Yksi mahdollinen selitys voi olla, että näiden henkilöiden työnantaja-kohtainen osaaminen on hyvin vahvaa eikä sen siirtäminen käy helposti. Toinen mahdollinen selitys lienee ikä, joka ei ehkä mahdollista liikkuvuutta niin paljon organisatation ulkopuolelle. Kuitenkin on positiivista, että sisäiset uraliikkuvuusmahdollisuudet, myös horisontaaliset, koetaan hyviksi. Keskijohto näkee muita ryhmiä enemmän sisäisiä uraliikkuvuusmahdollisuuksia, jotka voivat olla vertikaalisia tai horisontaalisia. Sisäinen uraliikkuvuus peilaa siis vastaajan kokemia mahdollisuuksia liikkua tehtävästä toiseen talon sisällä. Mainitut erot ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään tasolla $p < .01$.



Kuva 25. Psykologinen uraliikkuvuus ja asema

Ulkomaankokemus

Tarkastelimme myös ulkomaankokemuksen vaikutusta uraliikkuvuusmahdollisuuksiin. Kuvasta 26 voidaan nähdä, että vähintään kolme kuukautta kestävä ulkomaankokemus työn tai opiskelun merkeissä näyttäisi vaikuttavan positiivisesti kansainväliseen uraliikkuvuuteen sekä sisäiseen uraliikkuvuuteen ($p < .01$). Kansainvälinen kokemus saattaa olla sellaista henkistä pääomaa ja osaamista, jonka vastaajat arvioivat selvästi edesauttavan etenemistä nykyisessä organisaatiossa. Yksi mahdollinen selitys lienee myös ulkomailta hankittu vahva ja sujuva kielitaito.

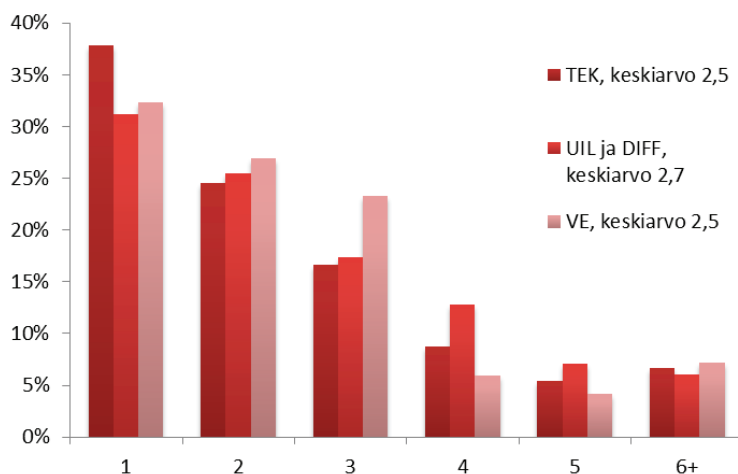


Kuva 26. Uraliikkuvuus ja ulkomaankokemus

4.5.2 Fyysinen uraliikkuvuus

Työnantajien määrä

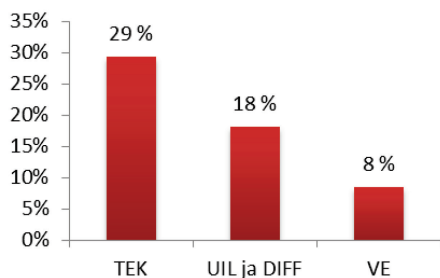
Kuvassa 27 tarkastellaan liitoittain työnantajien määrää. Kuvasta voidaan havaita, että liitosta riippumatta suurimmalla osalla vastaajia on ollut vain yksi työnantaja. Fyysinen uraliikkuvuus ei siis ole kovin suurta. Vain harvoilla vastaajilla on ollut uransa aikana enemmän kuin kuusi eri työnantajaa. UIL:än ja DIFFin vastaajilla on ollut hieman useampia työnantajia kuin muilla (keskiarvo 2,7). Ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.



Kuva 27. Työnantajien määrä

Ulkomaankokemus

Ulkomailta hankitussa työkokemuksen määrässä on suuria eroja liitoittain (kuva 28). TEKin vastaajista noin joka kolmas (29 %) on ollut ulkomailla töissä. UIL:än ja DIFFin vastaajista vuorostaan noin joka viides (18 %) on ollut työtehtävissä ulkomailla. Vaasan ekonomeista vain kahdeksan prosenttia on ollut töissä ulkomailla. Liittojen välinen ero selittyy osin sukupuolella. Vaasan ekonomeista suuri osa on naisia ja naisilla on miehiä vähemmän työkokemusta ulkomailta (naiset 13 % ja miehet 25 %). Asiaan vaikuttaa myös ikä. Iäkkäämmät vastaajat ovat ehtineet työskennellä ulkomailla nuorempia vastaajia todennäköisemmin.



Kuva 28. Ulkomaan työkokemus liitoittain

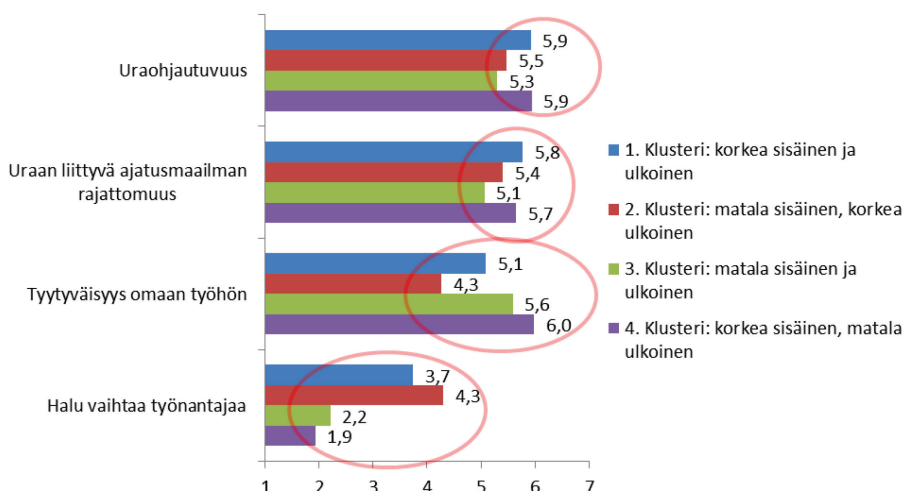
Klusterianalyysi uraliikkuvuudesta

Seuraavaksi esittelemme uraliikkuvuuteen liittyvän klusterianalyysin rakenteen ja tulokset. Halusimme selvittää sisäisten ja ulkoisten uraliikkuvuusmahdollisuuksien yhteyttä vastaajan ura- ja työasenteisiin, aiempaan fyysiseen uraliikkuvuuteen ja kielelliseen yhteensopivuuteen.

Analyysissä tarkastelemme vastaajien ominaisuuksia jaoteltuna neljään klusteriin: 1) korkea sisäinen ja korkea ulkoinen uraliikkuvuus, 2) matala sisäinen ja korkea ulkoinen uraliikkuvuus, 3) matala sisäinen ja matala ulkoinen uraliikkuvuus ja 4) korkea sisäinen ja matala ulkoinen uraliikkuvuus. Likertin 7-portaisella asteikolla mitattuna korkea uraliikkuvuus tarkoittaa yli 4 olevia arvoja ja vastaavasti matala uraliikkuvuusmahdollisuus viittaa korkeintaan 4 oleviin arvoihin.

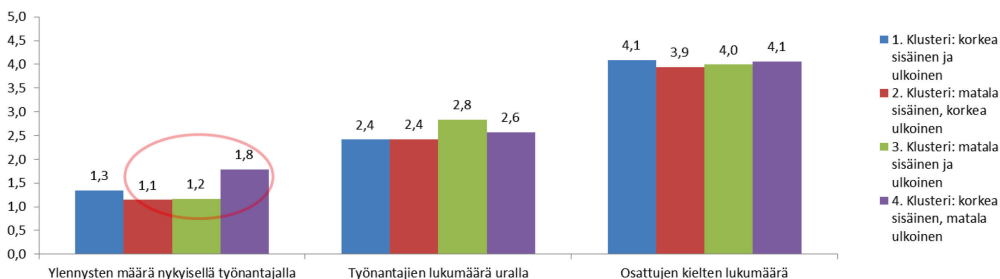
Kuvassa 29 on esitetty, kuinka psykologiset mittarit ura-asenteista ja asenteista nykyistä työtä kohtaan eroavat klustereittain. Kuvasta ilmenee selvästi se, että uraohjautuvuus ja uraan liittyvä ajatusmaailman rajattomuus on korkeinta niillä vastaajilla, jotka uskovat sisäisiin uraliikkuvuusmahdollisuuksiinsa. Kuvassa havaittavat erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Toisin sanoen ne vastaajat, jotka näkevät uramahdollisuutensa hyviksi nykyisessä organisaatiossa, ovat uraohjautuvaisempia ja vähemmän rajoittuneita uravalinnoissaan kuin sellaiset vastaajat, jotka kokivat sisäisen uraliikkuvuutensa heikoksi. Tyytyväisyys omaan työhön oli alhaista niillä vastaajilla (klusteri 2), jotka eivät nähneet suuria etenemismahdollisuuksia nykyisessä organisaatiossa, kokivat halukkuutta vaihtaa työnantajaa ja näkivät parempia työmahdollisuuksia talon ulkopuolella. Halu vaihtaa työnantajaa oli luonnollisesti korkeinta niillä vastaajilla, jotka näkivät mahdollisuudet nykyisessä organisaatiossa heikommiksi kuin sen ulkopuolella. Havaitut selvät erot

mittareiden arvoissa (ero on suurempi kuin 0.1) ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään tasolla $p < .05$.



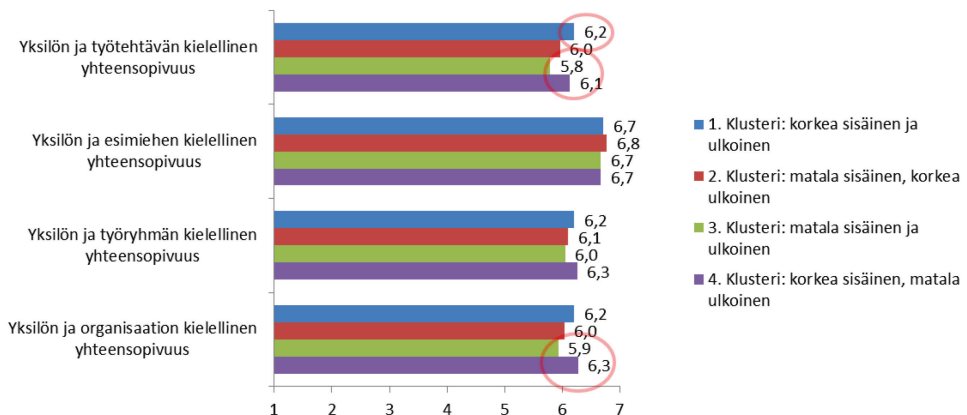
Kuva 29. Psykologiset ura- ja työasennemittarit mittarit klustereittain

Kuvassa 30 on puolestaan havainnollistettu fyysisen uraliikkuvuuden mittareita suhteessa psykologisen uraliikkuvuuden klustereihin. Erot eri klustereiden välillä eivät ole suuria. Henkilöillä, joilla on hyvät sisäiset uraliikkuvuusmahdollisuudet mutta heikot ulkoiset uraliikkuvuusmahdollisuudet, on enemmän ylennyksiä kuin matalan uraliikkuvuuden vastaajilla (ero on tilastollisesti merkitsevä klustereiden 2 ja 4 sekä 3 ja 4 välillä, $p < .001$). Korkein lukumäärä työnantajia on niillä vastaajilla, joilla on sekä matala sisäinen että matala ulkoinen uraliikkuvuus (ero ei merkitsevä). Nämä ovat vastaajia, joilla ei ole mahdollisuuksia vaihtaa työpaikkaa, mutta ei myöskään mahdollisuuksia edetä nykyisessä organisaatiossa. Fyysinen uraliikkuvuus ei siis lisää uraliikkuvuusmahdollisuuksia loputtomiin. Voi myös olla, että liiallinen liikkuvuus heikentää tulevia uraliikkuvuusmahdollisuuksia. On mahdollista, että uraliikkuvuusmahdollisuuksia saattaisi olla nykyisen organisaation alemmilla tasoilla, mutta kyseinen liikkuvuuden suunta puuttui mittaristosta. Osattuja kieliä on eri klustereissa lähes saman verran. Kuitenkin klustereissa, joissa on korkea sisäinen uraliikkuvuus, on osattu enemmän kieliä kuin matalan sisäisen uraliikkuvuuden klustereissa. Ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.



Kuva 30. Fyysinen uraliikkuvuus klustereittain

Kielellisen yhteensopivuuden ulottuvuudet on esitelty klustereittain kuvassa 31. Erot ovat erittäin pieniä. Tilastollisesti merkitsevät erot on merkitty kuvaan ympyrällä. Vahvin kielellinen yhteensopivuus yksilön ja työtehtävän (klusterit 1 ja 4 suhteessa klusteriin 3) ja yksilön ja organisaation välillä (klusteri 3 suhteessa klusteriin 4) on niillä henkilöillä, jotka näkevät hyvät mahdollisuudet sisäiseen uraliikkuvuuteen. Tulos antaa viitteitä siitä, että kielitaidolla saattaa olla merkitystä urakehityksen kannalta. Yksilön ja esimiehen välillä yhteensopivuus on kaikissa klustereissa yhtä suurta. Tilastollinen merkitsevyys mainituilla eroilla oli tasolla $p < .001$.



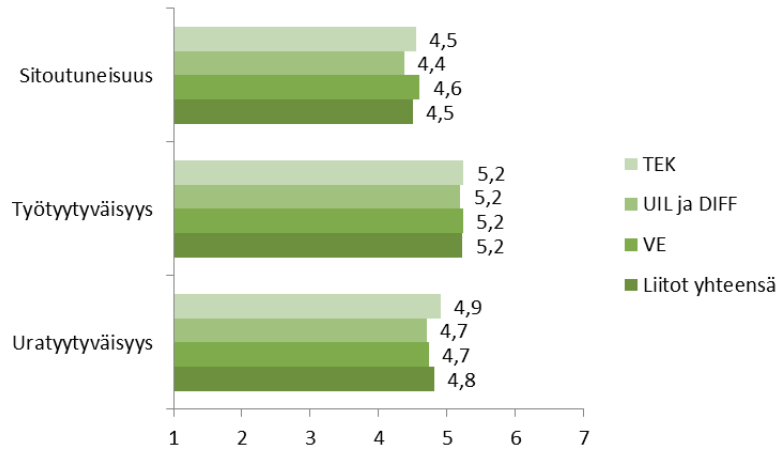
Kuva 31. Kielellisen yhteensopivuuden ulottuvuudet klustereittain

4.6 Uramenestys

Uramenestystä lähestyttiin sekä sisäisen että ulkoisen uramenestyksen näkökulmasta. Sisäistä menestystä arvioitiin uratyytyväisyydellä, työtyytyväisyydellä ja sitoutuneisuudella. Ulkoista uramenestystä (kappale 4.6.2) puolestaan tarkasteltiin ylennysten määrän, aseman ja palkkatason avulla.

4.6.1 Sisäinen uramenestys

Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että vastaajat ovat jotakuinkin tyytyväisiä uramenestykseensä liitoittain (kuva 32). Liittojen välillä ei ole tilastollisia eroja vastauksissa. Likertin 7-portaisella asteikolla sisäistä uramenestystä mittaavien ulottuvuuksien keskiarvot asettuivat arvojen 4 ja 5 tuntumaan. Ulottuvuuksista työtyytyväisyys sai muita paremman arvion (5,2).



Kuva 32. Sisäinen uramenestys

Äidinkieli

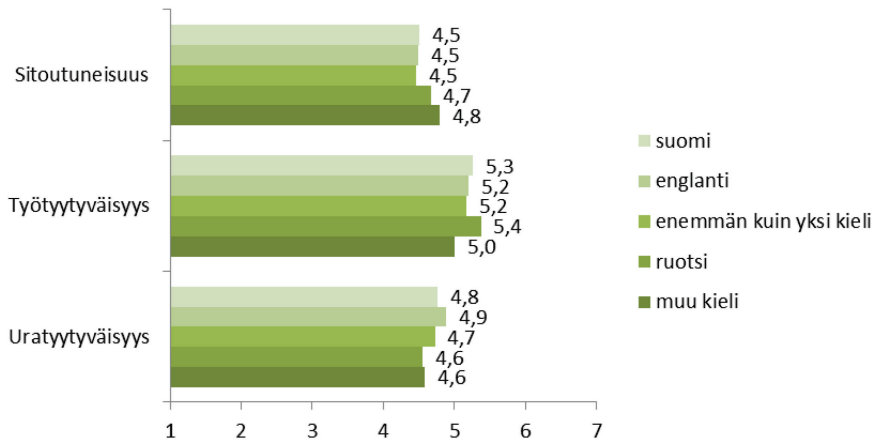
Kuten alla olevasta kuvasta 33 huomaa, erot eivät ole kovin suuria kun tarkastellaan äidinkielen yhteyttä sitoutumiseen organisaatioon. Vastauksissa ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuva 33. Äidinkieli ja sisäinen uramenestys

Konsernikieli

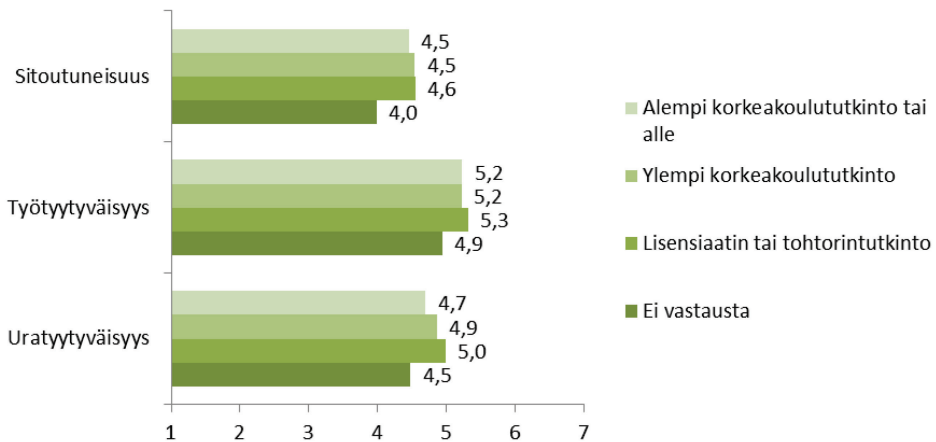
Myöskään konsernikiellellä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja sisäisen uramenestyksen ulottuvuuksissa. Kuten kuvasta 34 voidaan todeta, vastaajien arviot näyttävät konsernikielittain jaoteltuna myös melko tasaisilta.



Kuva 34. Konsernikieli ja sisäinen uramenestys

Koulutustaso

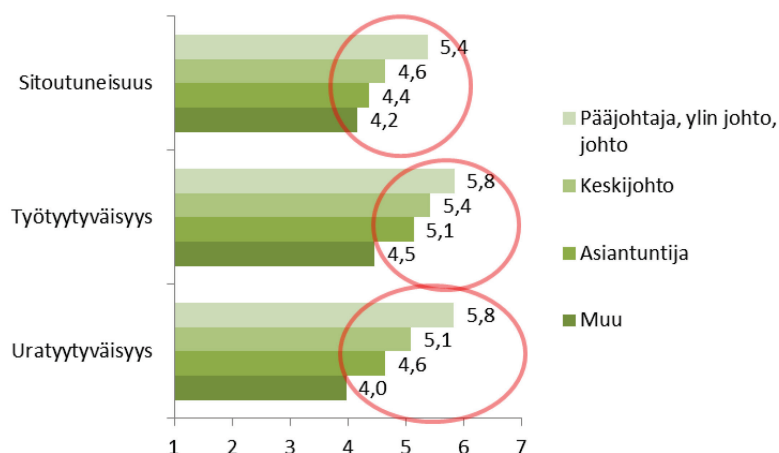
Kuvassa 35 on kuvattu koulutustason ja sisäisen uramenestyksen välinen yhteys. Äidinkielen ja konsernikielen tavoin myöskään koulutustasolla ei havaittu olevan tilastollisesti merkitsevää vaikutusta sisäiseen uramenestykseen.



Kuva 35. Koulutustaso ja sisäinen uramenestys

Ammattiasema

Ammattiasemalla näyttäisi olevan vaikutusta sisäiseen uramenestykseen, mikä ilmenee kuvasta 36. Erityisesti uratyytyväisyys oli luokassa ”pääjohtaja, ylin johto, johto” kaikkia muita ammattiasemia tilastollisesti korkeampi. Työtyytyväisyys näyttäisi olevan sitä korkeampaa, mitä korkeammassa asemassa vastaaja on. Sitoutuneisuus näyttäisi olevan suurinta korkeimmassa ammattiasemassa oleville. Tämän ulottuvuuden arviot olivat heillä merkitsevästi korkeampia kuin muilla ryhmillä. Mainitut erot ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään tasolla $p < .05$.

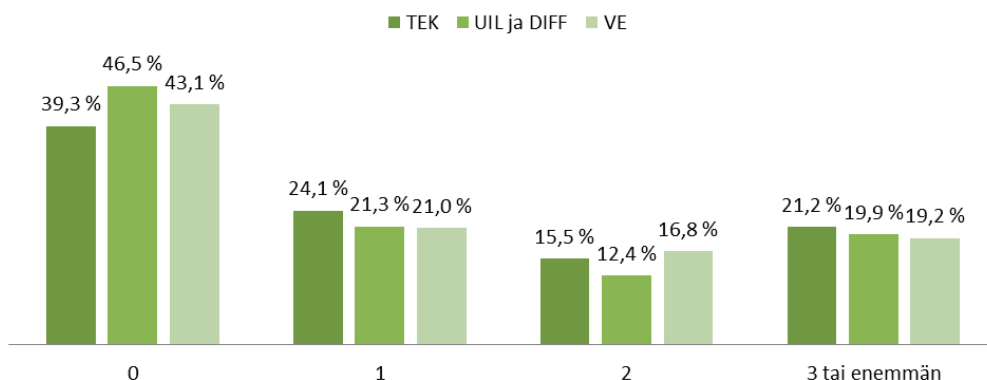


Kuva 36. Ammattiasema ja sisäinen uramenestys

4.6.2 Ulkoinen uramenestys

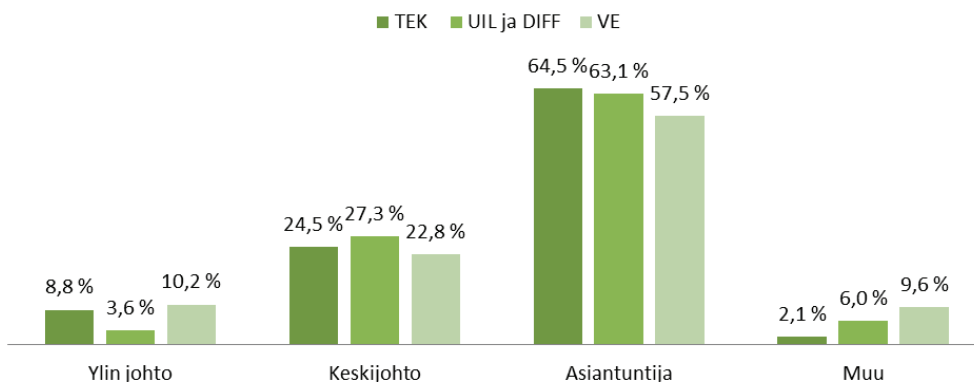
Ulkoista uramenestystä on tarkasteltu seuraavien tekijöiden valossa: ylennysten lukumäärällä nykyisessä organisaatiossa, organisatorisella asemalla ja palkkatasolla.

Kuvassa 37 tarkastellaan ylennysten lukumäärää nykyisessä työpaikassa liitoittain. Kuten kuvasta nähdään, suurin osa vastaajista ei ole saanut ylennystä nykyisessä organisaatiossaan. Ylennysten prosentuaaliset erot liittojen välillä eivät ole tilastollisesti merkitseviä.



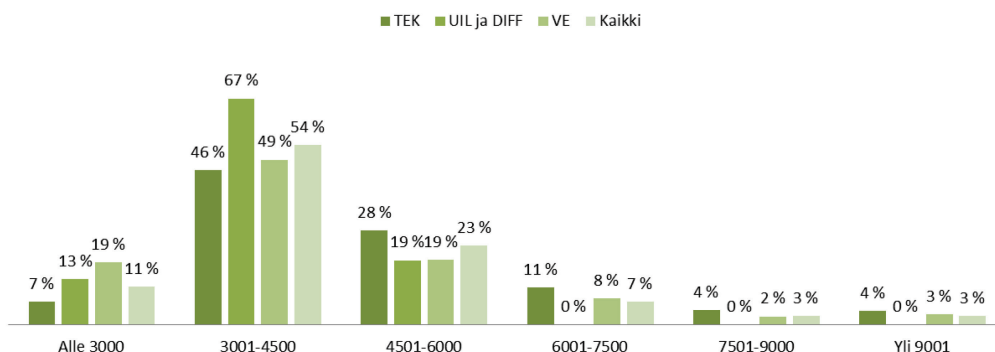
Kuva 37. Ylennykset

Seuraavassa kuvassa 38 on vastaajien asema organisaatiossa liitoittain. Suurin osa vastaajista kuuluu asiantuntijoihin. Riippuen liitosta ylintä johtoa on 3,6 % –10,2 % liiton vastaajista. Vaasan ekonomeilta on saatu tutkimukseen suhteessa hieman enemmän vastaajia ylimmästä johdosta.



Kuva 38. Vastaajien asema organisaatiossa

Palkkatasoa on havainnollistettu kuvassa 39. Suurimmalla osalla vastaajista kuukausipalkka on haarukassa 3001–4500 euroa. TEK:n vastaajilla näyttäisi olevan hieman muita ryhmiä korkeammat palkat.

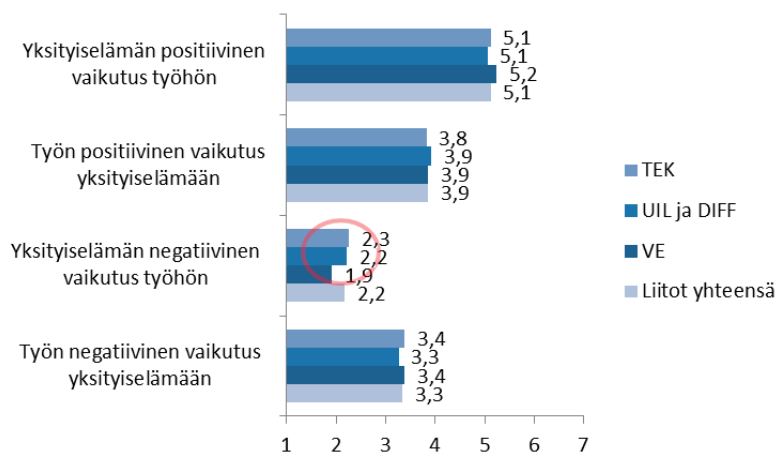


Kuva 39. Vastaajien palkkataso

4.7 Työ- ja yksityiselämän tasapaino

Työ- ja yksityiselämän tasapaino koostuu neljästä eri ulottuvuudesta, joiden keskiarvot liitoittain on esitetty seuraavassa kuviossa 40. Kaikkein suurimman keskiarvon (5,1) sai yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön -ulottuvuus. Jos vastaajat arvioivat yksityiselämän vaikuttavan positiivisesti työhön, onkin loogista että ulottuvuus, joka mittaa vastakkaista vaikutusta eli yksityiselämän negatiivista vaikutusta työhön saa matalimmat arviot (2,2). Yhtä myönteisesti ei vastattu työn positiivisesta vaikutuksesta yksityiselämään (3,9). Näin ollen myös sen vastakohta, työn negatiivinen vaikutus työelämään -ulottuvuus arvioidaan suuremmaksi (3,3). Liittokohtaisia eroja löytyy yhdestä ulottuvuudesta, yksityiselämän negatiivisesta vaikutuksesta työhön. Vaasan ekonomeilla (1,9) arviot ovat tilastollisesti merkitsevästi muita maltillisempia (2,3 ja 2,2) eli Vaasan ekonomeilla yksityiselämä

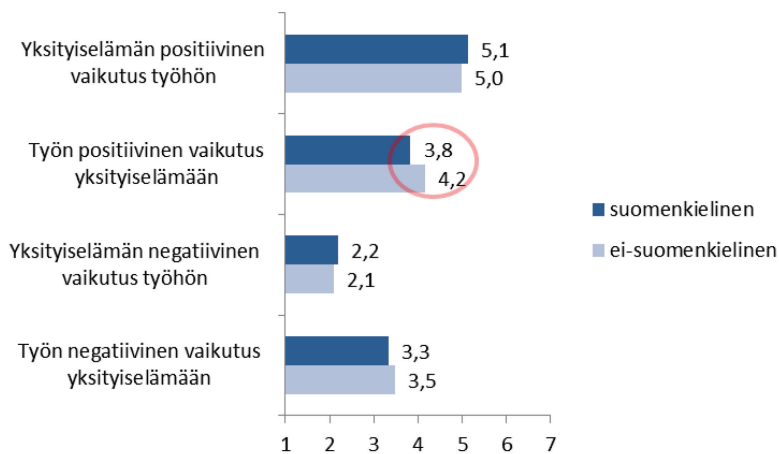
vaikuttaa vähiten negatiivisesti työhön. Mainitut merkitsevät erot ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään tasolla $p<.05$.



Kuva 40. Työ- ja yksityiselämän tasapaino

Äidinkieli

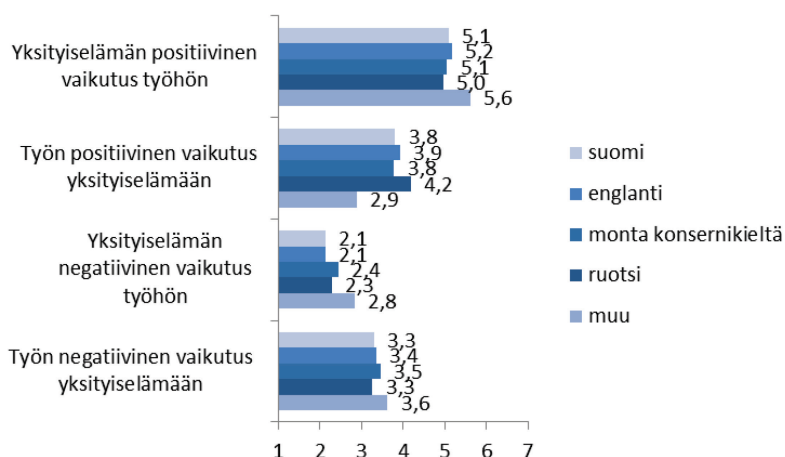
Kuvassa 41 tarkastellaan äidinkielen yhteyttä työ- ja yksityiselämän tasapainoon. Muut kuin suomenkieliset vastaajat arvioivat työn positiivisen vaikutuksen yksityiselämään korkeammaksi kuin suomenkieliset vastaajat. Ero ei ole kovin suuri (0,4), mutta tilastollisesti merkitsevä ($p<.05$).



Kuva 41. Äidinkieli ja työ- ja yksityiselämän tasapaino

Konsernikieli

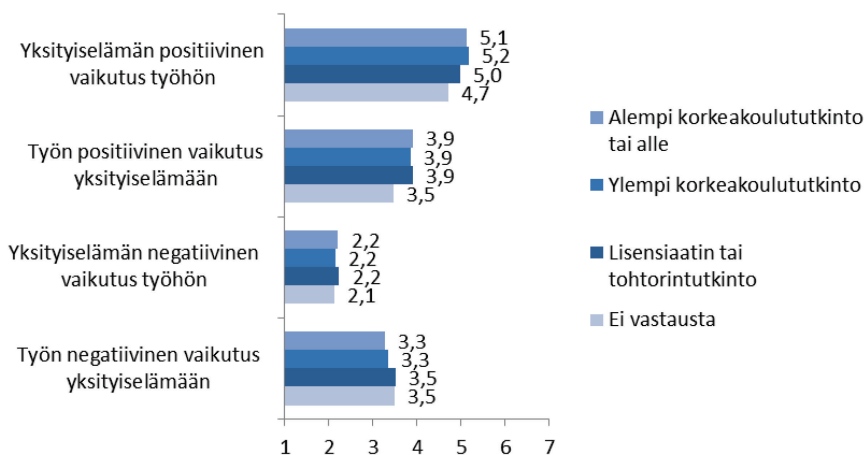
Konsernikielen yhteys työ- ja yksityiselämän tasapainoon esitetään kuvassa 42. Vastausten hajonta näyttäisi olevan suurinta tarkasteltaessa yksityiselämän negatiivista vaikutusta työhön. Konsernikielen mukaan jaoteltujen ryhmien välillä ei kuitenkaan havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuva 42. Konsernikieli ja työ- ja yksityiselämän tasapaino

Koulutustaso

Koulutustasolla ei näyttäisi yksisuuntaisen varianssianalyysin perusteella olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksiin. Vastaukset ovat siten hyvin samansuuntaiset koulutustaustasta riippumatta. Ulottuvuuksista korkeimmat arvot saa yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön.

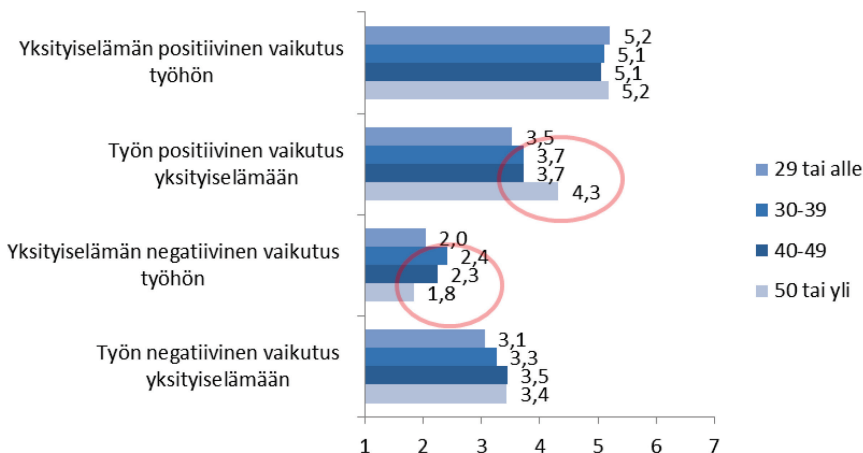


Kuva 43. Koulutus ja työ- ja yksityiselämän tasapaino

Ikäluokka

Kuten kuvasta 44 on havaittavissa, iän perusteella jaettujen ryhmien välillä on tilastollisesti merkitseviä eroja eri ulottuvuuksissa. Vastaajat, jotka ovat iältään 50 vuotta tai yli vastasivat 30–39-vuotiaita ja 40–49-vuotiaita positiivisemmin ulottuvuuteen ”työn positiivinen vaikutus yksityiselämään”. Tämä iäkkäin ryhmä oli myös 30–39-vuotiaita ja 40–49-vuotiaita vahvimmin sitä mieltä, että yksityiselämä ei vaikuta negatiivisesti työhön. Iäkkäimmällä ryhmällä työn merkitys voikin olla toinen

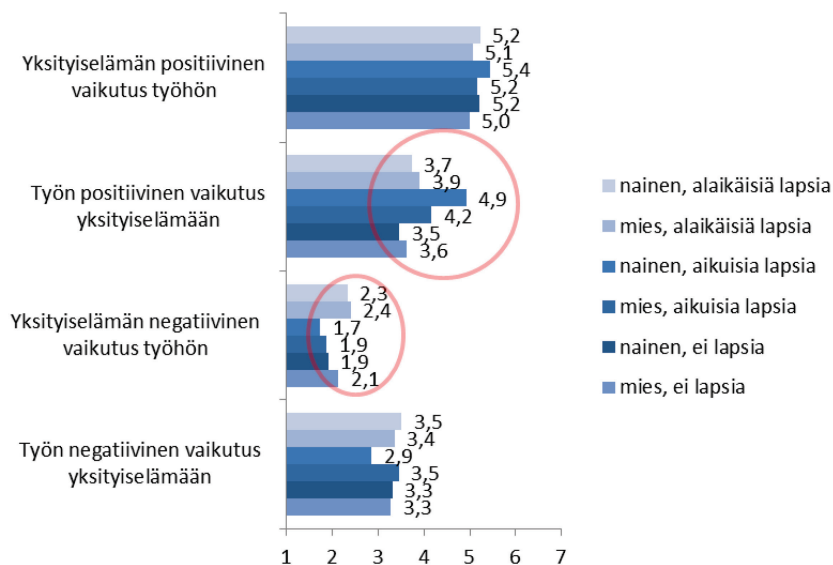
kuin nuoremmilla vastaajilla, jotka ovat erilaisessa elämäntilanteessa. Aineiston ikäryhmissä 30–39 ja 40–49 on eniten alaikäisiä lapsia. Mainitut erot ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään tasolla $p<.05$.



Kuva 44. Työ- ja yksityiselämän tasapaino ikäluokittain

Perhe

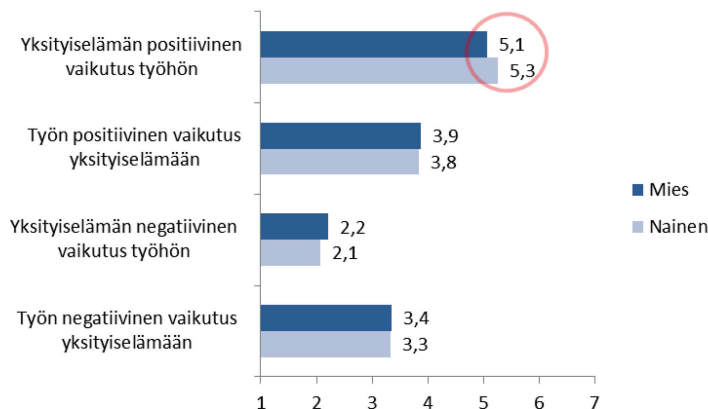
Perheellisyydellä ja sukupuolella näyttäisi olevan vaikutusta työ- ja yksityiselämän tasapainon ulottuvuuksiin, mikä näkyy kuvasta 45. Työ vaikuttaa positiivisimmin yksityiselämään naisilla, joilla on jo aikuisia lapsia ja vähiten positiivisesti lapsettomilla naisvastaajilla. Yksityiselämällä on merkitsevästi negatiivinen vaikutus työhön, jos vastaajalla on alaikäisiä lapsia verrattuna muihin ryhmiin. Mainitut erot ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään tasolla $p<.05$.



Kuva 45. Sukupuoli, perheellisyys ja työ- ja yksityiselämän tasapaino

Sukupuoli

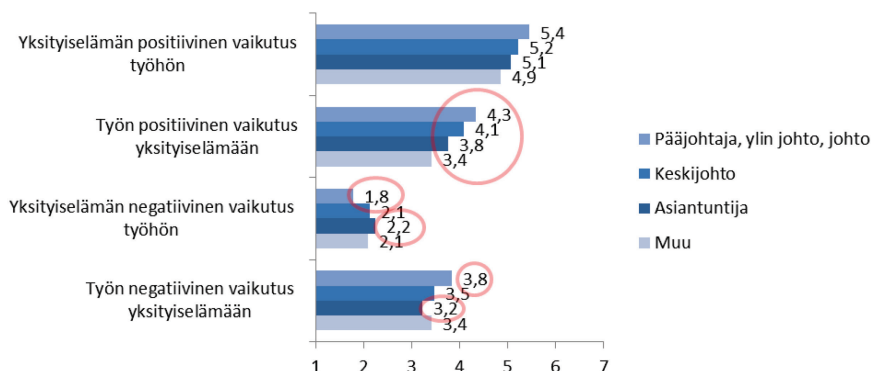
Sukupuoli näyttää myös vaikuttavan työ- ja yksityiselämän tasapainoon. Naiset kokevat yksityiselämänsä vaikuttavan hieman positiivisemmin työhön kuin miehet. Ero on kuitenkin hyvin pieni, vaikkakin tilastollisesti merkitsevä ($p < .05$).



Kuva 46. Sukupuoli, perheellisyys ja työ- ja yksityiselämän tasapaino

Asema

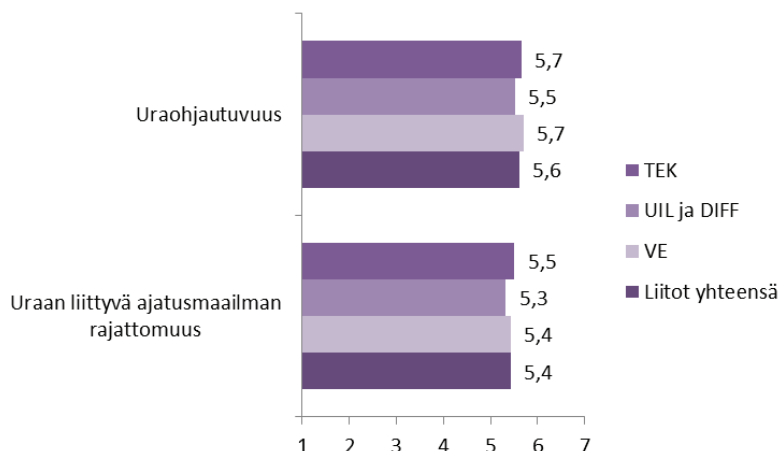
Asemataso vaikuttaa tilastollisesti merkitsevästi työ- ja yksityiselämän tasapainoon. Eri asemissa työskentelevillä vastaajilla näyttäisi olevan melko erilainen kokemus siitä, kuinka positiivisesti tai negatiivisesti työ vaikuttaa yksityiselämään ja yksityiselämä työhön (kuva 47). Erityisesti ylin johto näyttää korostavan työ- ja yksityiselämän tasapainon positiivisia puolia muita asematasoja enemmän. Ylimmän johdon arviot työn positiivisesta vaikutuksesta yksityiselämään ovat tilastollisesti merkitsevästi suurempia kuin asiantuntijoiden ja ryhmään 'muu' kuuluvien arviot. Vastaavasti ylimmällä johdolla yksityiselämä näyttää vaikuttavan työhön vähiten negatiivisesti. Näyttääkin siltä, ettei yksityiselämä haittaa heidän työtään samassa määrin kuin muita ryhmiä. Kuitenkin ylin johto kokee työn vaikuttavan muita ryhmiä (erityisesti asiantuntijat) negatiivisemmin yksityiselämään, mikä voi selittyä esimerkiksi työn määrällä, kuormittavuudella tai vastuulla. Kuvaan ympyröidyt erot ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään tasolla $p < .05$.



Kuva 47. Työ- ja yksityiselämän tasapaino eri asemissa

4.8 Yleiset ura-asenteet

Yleiset ura-asenteet ovat korkeita kaikilla liitoilla. Yleisissä ura-asenteissa kuten uraohjautuvuudessa (oma vastuu urasta) tai uraan liittyvän ajatusmaailman rajattomuudessa (ns. rajaton ura-asenne) ei liittojen välillä ollut suuria eroja. TEKin vastaajilla oli hieman UIL:än ja DIFFin vastaajia korkeampi uraa koskeva rajattomuus, mutta ero on pieni eikä tilastollisesti merkitsevä.



Kuva 48. Yleiset ura-asenteet liitoittain

4.9 Tiivistys tuloksista

Vastaajat eri liitoissa eroavat toisistaan sukupuolijakauman, koulutustason, ulkomaankokemuksen, keskipalkan ja toimialan suhteen. Vaasan Ekonomeissa on paljon enemmän naisia kuin teknisten alojen ammattiliitoissa. UIL:än ja DIFFin vastaajat ovat matalammin koulutettuja kuin akateemisesti koulutettujen liittojen VE:en ja TEKin jäsenet. UIL:än ja DIFFin vastaajilla oli myös vähemmän ulkomaankokemusta kuin TEKin ja VE:en vastaajilla. Keskipalkka on korkeampi korkeammin koulutettujen liittojen vastaajilla. Insinöörit TEKissa, UIL:ässä ja DIFFissä työskentelevät hieman eri toimialoilla kuin ekonomit VE:ssä. Tyypillisin konsernikieli oli englanti, jota seurasi suomi kaikissa muissa paitsi VE:en vastaajien keskuudessa. VE:en työpaikoilla suomi oli tyypillisin virallinen konsernikieli ja englanti vasta toiseksi tyypillisin.

Liittokohtaisista vertailuista kävi ilmi, että yksilön ja työryhmän välinen yhteensopivuus on suurinta UIL:ässä ja DIFFissä, erityisesti verrattuna TEKin vastaajiin. Verrattaessa suomenkielisten vastaajien näkemyksiä muunkielisten vastauksiin ilmeni, että yksilön ja työryhmän yhteensopivuus on suurempaa suomenkielisten keskuudessa kuin ei-suomenkielisten keskuudessa. Ammattiasema osoittautui merkittäväksi tekijäksi yleisen yhteensopivuuden kannalta. Mitä korkeampi ammattiasema, sitä parempi oli yksilön ja työympäristön yhteensopivuus kaikilla yhteensopivuuden ulottuvuuksilla. Työkokemuksen määrä ja yhteensopivuus tuotti

yllättäviä tuloksia, mikä poikkeaa aiemmasta kirjallisuudesta. Yhteensopivuus oli korkeampaa niillä vastaajilla, jotka olivat olleet alle 4 vuotta samassa työpaikassa verrattuna vastaajiin, joilla työkokemusta oli vähintään 4 vuotta. Tulos voi tarkoittaa sitä, että muutos voisi olla tervetullutta yhteensopivuuden palauttamiselle jo yli 4 vuotta samoissa työtehtävissä työskennelleille.

Kielitaidossa on eroja liitoittain. Eniten kieliä ovat osanneet TEKin ja VE:en vastaajat. Koulutus onkin yhteydessä parempaan kielitaitoon: mitä korkeammin koulutettu vastaaja on, sitä useampia kieliä hän osaa sekä pystyy vaihtamaan helposti kielestä toiseen. Suomenkieliset vastaajat ovat parempia englannin ja ruotsin kielessä, jos ovat jäseniä TEKissä tai VE:ssä. Erityisesti VE:en suomenkieliset vastaajat olivat hyviä ruotsinkieleessä. Ruotsinkieliset osasivat suomea paremmin kuin suomenkieliset ruotsia kaikissa liitoissa. Naiset olivat valmiimpia opettelemaan uuden kielen kuin miehet.

Kielellinen yhteensopivuus oli erittäin korkeaa koko aineistossa. Kielellisesti yhteen-sopimattomia oli ulottuvuuksittain vain kahdesta kuuteen prosenttia vastaajista. Matalaan yhteensopivuuteen oli yhteydessä muun muassa se, että äidinkieli oli eri kuin virallinen konsernikieli sekä se, että kielitaito oli osattujen kielten lukumäärällä mitattuna heikkoa. TEKin ja VE:en vastaajat kokivat vahvempaa kielellistä yhteen-sopivuutta kuin UIL:än ja DIFFin vastaajat lähes kaikissa ulottuvuuksissa paitsi suhteessa esimieheen. Suhde esimieheen olikin useilla jaotteluilla muista ulottuvuuksista poik-keava. Suomenkieliset kokivat vahvempaa kielellistä yhteyttä esimieheen kuin ei-suomenkieliset. Kuitenkin muut kielellisen yhteen-sopivuuden yhteydet olivat vah-vempia ei-suomenkielisillä. Kun suomi kuului konsernikieliin, ilmeni että kielellinen yhteen-sopivuus on korkeampaa kaikilla ulottuvuuksilla mitattuna, paitsi yksilön ja työtehtävän kielellisen yhteen-sopivuuden ulottuvuudessa. Korkeasti koulutetut sekä johtoasemassa olevat vastaajat ja myös ulkomaankokemusta kartuttaneet vastaajat kokivat myös vahvempaa kielellistä yhteen-sopivuutta monessa ulottuvuudessa, poikkeuksena jälleen suhde esimieheen. Kielellinen yhteen-sopivuus oli myös sitä vah-vempaa, mitä useampia kieliä vastaaja osasi, jälleen poikkeuksena suhde esimieheen. Suhde esimieheen onkin mielenkiintoinen, muista ulottuvuuksista poikkeava kielelli-nen yhteen-sopivuusulottuvuus, joka käyttäytyy eri tavoin. Yksi syy tähän voikin olla se, että esimiehet valitsevat todennäköisesti herkemmin työhönotossa työntekijöitä, joiden kanssa heidän oma kielellinen yhteen-sopivuutensa on jo lähtökohtaisesti vahvaa.

Uraliikkuvuutta tarkasteltiin sisäisen, ulkoisen ja kansainvälisen uraliikkuvuuden kautta. TEKin vastaajilla sekä ulkomaankokemusta kartuttaneilla vastaajilla kansainvälinen ja sisäinen uraliikkuvuus oli suurinta. Ulkoinen uraliikkuvuus (eli ulkoiset mahdollisuudet ja halukkuus vaihtaa työpaikkaa) oli suurempaa suomenkielisillä vastaajilla kuin ei-suomenkielisillä vastaajilla. Konsernikielistä *englanti ja muut* kuin suomi tai ruotsi oli selvässä yhteydessä kansainvälisiin uraliikkuvuusmahdollisuuksiin. Korkea asema nykyisessä organisaatiossa oli yhteydessä sisäisiin uraliikkuvuusmahdollisuuksiin, kun taas mahdollisuudet ulkoiseen liikkuvuuteen oli vähäisimmät. On mahdollista, että vastaavaan tai

korkeampaan asemaan voi olla hankalampi päästä tiettyssä uravaiheessa. Kyse voi olla myös hankitusta osaamisesta joko toimialaan tai tehtävään liittyen.

Uraliikkuvuuden klusterianalyysi paljasti, että uraohjautuvuus ja uraan liittyvä ajatusmaailman rajoittumattomuus näyttäisi selittävän hyviä sisäisiä uraliikkuvuusmahdollisuuksia. Fyysinen uraliikkuvuus mitattuna *ylennysten määrällä* oli suurinta klusterissa, jossa on korkea sisäinen, mutta matala ulkoinen uraliikkuvuus. Usko edelleen edetä organisaatiossa näyttää olevan vahvaa. Mahdollisuudet vertikaaliseen urakehitykseen näyttää ohjaavan vastaajia pysymään ja sitoutumaan organisaatioon. Fyysinen uraliikkuvuus mitattuna *työntajien määrällä* on puolestaan suurinta klusterissa, jossa on matala sisäinen ja matala ulkoinen uraliikkuvuus. Tulokset selittynee mahdollisesti sillä, että kyseessä on vastaajat, jotka ovat jo liikkuneet urallaan ja ovat kenties jäähyttelemässä uraansa. Toisaalta tulokset puoltavat sitäkin, että jatkuva organisaatioiden vaihtaminen ei tuota välttämättä hyviä uraliikkuvuusmahdollisuuksia vaan voi vaikuttaa heikentävästi tulevaan urakehitykseen.

Kielellinen yhteensopivuus oli melko tasaista klustereittain. Näyttäisi kuitenkin, että vastaajilla joilla on hyvät mahdollisuudet sekä sisäiseen että ulkoiseen uraliikkuvuuteen on vahvempi kielellinen yhteensopivuus työhön (ka 6,2) kuin muilla uraklustereilla. Heikkoja mahdollisuuksia sekä sisäiseen että ulkoiseen uraliikkuvuuteen näyttää selittävän matalat arvot kaikissa kielellisen yhteensopivuuden ulottuvuuksissa. Vastaavasti yksilön ja organisaation kielellinen yhteensopivuus näyttää selittävän sisäisiä uraliikkuvuusmahdollisuuksia, mutta ei ulkoisia uraliikkuvuusmahdollisuuksia. Koska kielellinen yhteensopivuus tarkasteleekin nimenomaan organisaatiokohtaista kielitaitoa, siirrettävän kielitaiton osuus jää tämän tarkastelun ulkopuolelle. Alustavat tulokset kielellisestä yhteensopivuudesta ja uraliikkuvuudesta tukevat näkemystä, että kielitaito on yhteydessä sisäiseen urakehitykseen. Yksi mahdollinen tapa lisätä kielellistä yhteensopivuutta onkin tämän tutkimuksen valossa laaja ja monipuolinen kielitaito viidessä tai useammassa kielessä. Ilmeisesti monipuolinen kielitaito lisää myös sujuvuutta vaihtaa kielestä toiseen. Ulkomaankokemus joko opiskelun tai työn kautta näyttää olevan yhteydessä vahvempaan kielelliseen yhteensopivuuteen.

Uramenestykseen ollaan kussakin liitossa jonkin verran tyytyväisiä, mutta kaikissa menestyksen ulottuvuuksissa olisi parannettavaa, erityisesti sitoutuneisuuden ulottuvuudessa ja vähiten työtyytyväisyyden ulottuvuudessa. Ammattiasema kuten ylin johto tai keskijohto on luonnollisesti positiivisessa yhteydessä kaikkiin uramenestyksen ulottuvuuksiin. Voihan johtoasemaan pääseminen jo itsessään olla menestyksen merkki.

Työ- ja yksityiselämän tasapainoa mitattiin kahdensuuntaisilla mittareilla. Korkeimman arvion sai yksityiselämän positiivinen vaikutus työhön -ulottuvuus. Yksityiselämällä oli vähiten negatiivisia vaikutuksia työelämään VE:en vastaajien keskuudessa. Ei-suomenkieliset olivat sitä mieltä, että työ vaikuttaa yksityiselämään positiivisemmin kuin suomenkieliset. Ikä ja asema ovat yhteydessä työn

yksityiselämää koskeviin positiivisempiin arvioihin. Korkeassa asemassa olevat, iäkkäämmät vastaajat ja jo aikuisten lasten vanhemmat kokivat työstä olevan selviä positiivisia vaikutuksia yksityiselämään. Tulokset osoittivat myös, että naiset näkevät yksityiselämän vaikuttavan positiivisemmin työhön kuin miehet.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Koko tutkimushankkeen tavoitteena oli selvittää yksilön kielitaidon ja kielellisen yhteensopivuuden yhteyttä uraliikkuvuuteen. Painopiste tässä tutkimusraportissa oli 2012 kerätyssä tutkimusaineistossa, joka mahdollisti sekä kokonaisvaltaisen tarkastelun että liittokohtaisen vertailun muuttujittain. On hyvä muistaa, että tämän raportin tulokset ovat vasta alustavia.

Yhteensopivuustutkimuksella on organisaatiopsykologiassa pitkät perinteet. Sekä yksilöiden että organisaatioiden menestystä on usein selitetty hyvällä yhteensopivuudella työntekijän ja työnantajan välillä. Uusi työntekijäpolvi, Y-sukupolvi, ilmaisee aiempia sukupolvia herkemmin työhönottotilanteessa oman arvomaailmansa ja haluaa varmistaa, että tulevalla työnantajalla on hakijan kanssa yhteensopivat arvot. Monen nuoren kohdalla ristiriita arvoperustassa voi johtaa työpaikan vaihtamiseen. Vanhempia sukupolvia pidetään usein Y-sukupolvea kärsivällisempinä.

Tämän tutkimuksen johtoajatuksena oli kielellisen yhteensopivuuden lanseeraaminen uutena käsitteenä. Työelämän kansainvälistyminen on tuonut mukanaan monikielisyyden työpaikoilla. Asiakkaiden, toimittajien, työntekijöiden, esimiesten ja johtoryhmien kansainvälistyminen asettaa omat vaatimuksensa yksilön kielitaidolle. Samaan aikaan monet suomalaisyritykset ovat ottaneet käyttöön yhteisen konserni kielen, joka tyypillisesti on englanti. Tätä taustaa vasten kielitaidon merkitys urapolkuja ohjaavana ja suuntaavana tekijänä on tutkimuksellisesti uusi ja mielenkiintoinen kysymys. Yksilön kannalta kielitaito voidaan ajatella asiana, joka tuottaa kilpailuetua henkilölle itselleen (Grosse 2004). Organisaation kannalta kieleen liittyvä mahdollinen kilpailuetu on kapeutunut kielipohjan supistamisen myötä.

Verrattuna USAhan ja englanninkielisiin maihin laajemminkin, Suomessa hyvää kielitaitoa arvostetaan huomattavasti enemmän. Peruskoulussa opiskellaan useita vieraita kieliä ja moni suomalaisnuori lähtee vaihto-oppilaaksi ulkomaille parantamaan kielitaitoaan. Viime vuosien kehitys yliopistomaailmassa, erityisesti kauppatieteissä, on sen sijaan johtanut kieliopintojen vähentämiseen, mikä ei heijastele yleisiä työelämän vaatimuksia.

5.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset

Tärkeimmät tutkimustulokset on esitetty tulososiossa. Seuraavaksi tarkastelemme tuloksia hieman yleisemmällä tasolla ja nostamme esiin meidän mielestämme mielenkiintoisimmat tulokset.

Taustamuuttujien yhteys yleiseen yhteensopivuuteen, kielelliseen yhteensopivuuteen ja uraliikkuvuuteen

Äidinkieli (suomi/muu), asemataso ja työkokemus olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä yleiseen yhteensopivuuteen. Erityisesti asemataso näytti vahvasti olevan yhteydessä yleiseen yhteensopivuuteen. Tulosten mukaan ylimmän johdon edustajilla on vahvin yhteensopivuuden aste.

Kielellistä yhteensopivuutta selittivät tilastollisesti taustamuuttujista äidinkieli, konsernikieli, asemataso, työkokemus, ulkomaankokemus ja osattujen kielten määrä. Tulosten mukaan ulkomaankokemus edesauttaa kielellistä yhteensopivuutta. On luonnollista, että kielitaito kehittyy ulkomaan kokemuksen myötä. Tulokset osoittivat, että mitä enemmän kieliä osaa, sen parempi on kielellinen yhteensopivuus eri ulottuvuuksilla. Tulokset myös osoittavat, että ylimmän johdon kielellinen yhteensopivuus on asiantuntijoita parempaa. Tuloksista voidaan siis päätellä, että kielitaito on saattanut vaikuttaa positiivisesti heidän urakehitykseensä.

Psykologista uraliikkuvuutta selittivät tilastollisesti äidinkieli, konsernikieli, koulutustaso, asema ja ulkomaankokemus. Suomenkieliset kokevat mahdollisuutensa hyviksi ulkoiseen uraliikkuvuuteen, mikä selittynee sillä, että liikkuvuus Suomessa edellyttää myös suomen kielen osaamista. Äidinkieleltään ruotsinkieliset kokivat mahdollisuutensa ulkoiseen liikkuvuuteen rajatuimmiksi, mikä voi selittyä osin kielitaidolla tai halulla pysyttyä tietyllä alueella. Vastaavasti konsernikieli selittää erityisesti kansainvälisiä uraliikkuvuusmahdollisuuksia. Näissä yrityksissä, joissa konsernikieli on muu kuin suomi tai ruotsi on luontaisesti toimintaa ulkomailla, mikä mahdollistaa mm. kansainvälisen uraliikkuvuuden. Ylin johto ja keskijohto näkevät lähinnä sisäisiä uraliikkuvuusmahdollisuuksia, kun taas asiantuntijat ja muut näkevät paremmat mahdollisuudet ulkoiseen liikkuvuuteen. Tuloksia voidaan mahdollisesti tulkita myös siten, että esimiesasema sitouttaa ihmisiä nykyiseen organisaatioon. Ylin johto olikin tilastollisesti eniten sitoutunutta, työ- ja uratyytyväistä, ja näkivät työn vaikuttavan positiivisimmin yksityiselämään.

Kielellinen yhteensopivuus ja yhteensopimattomuus

Kielellinen yhteensopivuus tuotiin uutena käsitteenä yleisen yhteensopivuuden rinnalle. Tulokset tukevat vahvasti sitä ajatusta, että kielellinen yhteensopivuus on oma käsitteensä eikä osa yleistä yhteensopivuutta. Alustavien tulosten mukaan myös kielellisessä yhteensopivuudessa tunnistetaan jossain määrin eri ulottuvuudet (organisaatio, ryhmä, esimies, työ), mutta mittaria on hyvä kehittää edelleen.

Tulokset osoittavat, että kielellinen yhteensopimattomuus organisaatiotasolla voi selittyä sillä, että konsernikieli on eri kuin äidinkieli, takana on pitkä työkokemus ja

vähäinen kielitaito määrällisesti. Tutkimuksen valossa uskomme siihen, että sekä kielellinen yhteensopivuus että kielellinen yhteensopimattomuus vaikuttavat uraliikkuvuuteen, mutta eri tavoin. Tältä osin meidän on tarkoitus jatkaa asian tutkimista.

Kielitaito, kielellinen yhteensopivuus ja uraliikkuvuus

Tulokset osoittavat, että kielitaidon merkitys uraan on hyvin kontekstisidonnaista. Kuten mainittu, Suomessa liikkuvuutta edistää hyvä suomen kielen taito. Konsernikieli ja sen hallinta mahdollistaa liikkuvuuden sisäisesti ja ulkomaille, etenkin jos konsernikieli on muu kuin suomi tai ruotsi. Tulokset antoivat viitteitä siitä, että kielitaito on saattanut vaikuttaa pääsyyn ylimmän johdon tehtäviin eli ns. vertikaaliseen urakehitykseen. Ulkomaankokemus ja sen myötä hankittu sujuva kielitaito näyttää olevan yhteydessä sisäisiin ja kansainvälisiin uraliikkuvuusmahdollisuuksiin. Suomenkielisissä ja englanninkielisissä konserneissa nähdään hyvinä sisäiset uraliikkuvuusmahdollisuudet. Oletettavasti kielitaito konsernikielessä on yhteydessä näihin mahdollisuuksiin, mutta osaltaan tuloksia selittänee yrityksen koko.

Kielellinen yhteensopivuus näytti alustavien tulosten valossa olevan yhteydessä uraliikkuvuusmahdollisuuksiin. Tulosten mukaan *yksilön ja työn kielellinen yhteensopivuus* kuten myös *yksilön ja organisaation välinen kielellinen yhteensopivuus* ovat yhteydessä uraliikkuvuusmahdollisuuksiin. Erityisesti yhteensopimattomuus näillä em. ulottuvuuksilla tuotti heikoimmat mahdollisuudet uraliikkuvuusmahdollisuuksiin niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. Yksilön ja esimiehen kielellinen yhteensopivuus oli puolestaan korkeaa, tosin se ei tilastollisesti näyttänyt olevan yhteydessä uraliikkuvuusmahdollisuuksiin. Toisaalta se voi osoittaa, että kielellinen yhteensopivuus suhteessa esimieheen on saattanut olla asia, joka on vaikuttanut rekrytointitilanteessa positiivisesti ja mahdollistanut nykyisen työn saannin. Osattujen kielten määrä ei myöskään yksistään selittänyt uraliikkuvuusmahdollisuuksia, mikä tukee myös sitä ajatusta, että kielitaidon merkitys uraliikkuvuuteen on kontekstisidonnaista. Toisaalta tulos voi tukea sitä näkemystä, että kielten osaamisen määrä ei korvaa laatua eli osaamisen tasoa. Tämä löydös tukee osaltaan Grossen (2004) tutkimustuloksia, jossa nimenomaan sujuvan kielitaidon merkitys mahdollistaa kilpailuedun työuralla.

5.2 Tutkimuksen rajoitukset

Kuten kaikissa tutkimushankkeissa, myös tämän tutkimuksen tuloksia tulkittaessa tulee muistaa seuraavat rajoitteet. Ensimmäinen rajoite liittyy tutkimuksen kokonaisvastausprosenttiin. Vastausprosentin alaisuuden vuoksi epäselväksi jää, miten henkilöt, jotka jättivät vastaamatta näkevät kielitaitonsa ja uransa. Tämä heikentää tulosten yleistettävyyttä liittojen jäsenistöön yleisesti. Kokonaisaineisto koostuu eri liittojen jäsenistöistä, mikä voi heikentää tulosten luotettavuutta koko aineiston osalta.

Toinen haaste tutkimuksen aineiston keruussa liittyy mittaristojen toimivuuteen. Tutkimuksessa käytettyjä mittaristoja pilotoitiin kesällä 2012 ja sen perusteella

teimme mittaristoon muutoksia. Uusi versio mittaristosta oli siten käytössä sellaisenaan ensimmäistä kertaa. Mittarin sisältö- ja käsitevaliditeettia olisi tarpeen tarkastella enemmän, sillä mittariston kysymykset eivät ole täysin yhdenmukaisia. Tämä viittaa mahdollisiin ongelmiin joidenkin käsitteiden operationalisoinnissa. On myös hyvä muistaa, että esimerkiksi kielitaitoa mittaavat kysymykset ja siten tulokset pohjautuvat henkilön itsearviointiin.

Keskeiset tulokset -osion alussa mainitut erot taustatekijöissä on hyvä pitää mielessä tuloksia soveltaessa. Koska aineisto ei ole edustava otos kaikista työmarkkinoilla työskentelevistä henkilöistä, on tulosten tulkinnoissa suositeltavaa pitää tämä annettu viitekehys, eikä ole syytä, ilman aineistorajoitteiden mainintaa, vetää laajempiin väestöryhmiin ulottuvia johtopäätöksiä. Esimerkkinä tästä voidaan mainita äidinkieliokohtaiset vertailut, joissa vertaillaan äidinkielen yhteyttä mm. kielelliseen hyvinvointiin. Aineistostamme siis ei voi päätellä, että kaikilla ruotsia äidinkielenään puhuvilla olisi parempi kielellinen yhteensopivuus organisaation suuntaan kuin suomenkielisillä, sillä aineisto ei ole edustava otos suomalaisista työikäisistä henkilöistä. Tulosta voi siis dominoida tiettyyn liittoon kuulumisen ja tietyt näkemykset otokseen valikoituneiden henkilöiden keskuudessa tietyllä alalla tai maantieteellisellä alueella, jotka eivät välttämättä vallitse muiden ruotsia puhuvien muihin liittoihin kuuluvien henkilöiden joukossa.

LÄHTEET

- Abele, A.E., & B. Wiese (2008). The nomological network of self - management strategies and career success. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81:4, 733–749.
- Arthur, M.B., P.H. Claman, & R.J. DeFillippi (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of management executive*, 9, 7–20.
- Arthur, M.B., S.N. Khapova & C.P.M Wilderom (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of organizational behavior*, 26:2, 177–202.
- Aryee, S., W-C. Yue, & H.-T. Hwee (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human relations*, 47:5, 487–509.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers – from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspective. *Career development international*, 9:1, 58–73.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16:2, 125–138.
- Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minnesota, MN: University of Minnesota Press.
- DeFillippi, R.J. & M.B. Arthur (1994). The boundaryless career: a competency based perspective. *Journal of organizational behaviour*, 15, 307–324.
- Edwards, J.R. (1991). Person-job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International review of industrial and organizational psychology*, 6, 283–357.
- Feldman, D.C. & T.W.H. Ng (2007). Careers: mobility, embeddedness and success. *Journal of management*, 33, 350–377.
- Fisher, G.G., C.A. Bulger & C.S. Smith (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14:4, 441–456.
- Grosse, C. (2004). The competitive advantage of foreign languages and cultural knowledge. *The modern language journal*, 88, 351–373.
- Greenhaus, J.H. & N.J. Beutell (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10:1, 76–88.
- Greenhaus, J.H. & G.N. Powell (2006). When work and family are allies: a theory of work–family enrichment. *Academy of management review*, 31:1, 72–92.
- Hall, D.T. (1976). *Careers in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D.T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management executive*, 10, 8–16.
- Hoffman, B., & Woehr, D. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of vocational behavior*, 68, 389–399.

- Inkson, K. & K. Thorn (2010). Mobility and careers. Teoksessa: *The psychology of global mobility*, 259–278. Toim. Carr, Stuart C. New York: Springer.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of political economy*, 87:5, 972–990.
- Järllström, M., Piekkari, R. & Jokinen, T. (2013). Psychological career mobility and person-language misfit in multinational corporations. Academy of International Business, Annual Meeting in Istanbul, Turkey, July 3–6, 2013.
- Kalliath, T. & P. Brough (2008). Work-life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14:3, 323–327.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58, 281–342.
- Littleton, S.M., M.B. Arthur & D.M. Rousseau (2000). The future of boundaryless career. Teoksessa: Collin, A. & R. Young. *The future of career*. Cambridge: Cambridge University Press, 101–115.
- Mallon, M. (1999). Going "portfolio": making sense of changing careers. *Career development international*, 4:7, 358–370.
- McNall, L.A., J.M. Nicklin & A.D. Masuda (2009). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of business and psychology*, 25:3, 381–396.
- Neeley, T. B. (2013). Language matters: status loss and achieved status distinctions in global organizations. *Organization science*, 24: 2, 476–497.
- Ng, T.W.H., K.L. Sorensen, L.T. Eby & D.C. Feldman (2007). Determinants of job mobility: a theoretical integration and extension. *Journal of occupational and organizational psychology*, 80, 363–386.
- Nicholson, N. & M. West (1988). *Managerial job change: men and women in transition*. Cambridge: Gambridge University Press. ISBN:0-521-33459-4.
- Piekkari, R., E. Vaara, J. Tienari & R. Sääntti (2005). Integration or disintegration? Human resource implications of the common corporate language decision in a crossborder merger. *International journal of human resource management*, 16:3, 333–347.
- Poole, M.E., J. Langan-Fox & M. Omodei (1993). Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: a longitudinal study. *Journal of occupational and organizational psychology*, 66:1, 39–54.
- Schneider, B. (2001). Fits about fit. *Applied psychology: an international review*, 50: 141–52.
- Schneider, B., Goldstein, H.W., & Smith, D.B. (1995). The ASA framework: an update. *Personnel psychology*, 48:4, 747–773.
- Seibert, S.E., M.L. Kraimer & R.C. Liden (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44:2, 219–237.
- Sullivan, S.E. & M.B. Arthur (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behaviour*, 69, 19–29.
- Sullivan, S.E. & Y. Baruch (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35, 1542–1571.

Tak, J. (2011). Relationships between various person-environment fit types and employee withdrawal behavior: a longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 78: 315–320.



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA



ISBN 978-952-60-5566-4
ISBN 978-952-60-5567-1 (pdf)
ISSN-L 1799-4799
ISSN 1799-4799
ISSN 1799-4802 (pdf)

Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu
Johtamisen laitos
www.aalto.fi

**KAUPPA +
TALOUS**

**TAIDE +
MUOTOILU +
ARKKITEHTUURI**

**TIEDE +
TEKNOLOGIA**

CROSSOVER

**DOCTORAL
DISSERTATIONS**